



Politique de rémunération

1. Objectifs

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 INDEPENDANCE AM au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de INDEPENDANCE AM;
- assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel ;
- aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des clients.

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.

2. Personnel concerné

INDEPENDANCE AM 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)

Il est anticipé que tout autre collaborateur recruté pourrait également être nommé « personnel identifié » :

- s'il occupait des fonctions clés prévues à l'article L.533-22-2 du CMF (ex : gérant financier, responsable de fonction support, etc.), ou

- était susceptible d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés et dont le salaire serait « significatif » conformément à la Position AMF DOC-2013-11 (c'est-à-dire un collaborateur dont la rémunération « se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et le personnel identifié »).

3. Activités et rémunérations concernées

3.1. Les activités concernées

La Politique s'applique dans le cadre de l'ensemble des activités de INDEPENDANCE AM :

- 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.

3.2. Les rémunérations concernées

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.

Cette politique de rémunération a pour but d'aligner la rémunération des salariés avec une bonne gestion des risques. Le système de rémunération mis en place comprend une rémunération fixe suffisamment élevée afin de donner la possibilité de ne payer aucune composante variable.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la Politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de la Politique.

Sont également exclus de la Politique car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- les Plan Epargne Entreprise (PEE), Plan Epargne Inter-entreprises (PEI) et Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco),
- les plans de retraite complémentaire « article 39 »,
- le contrat retraite dit « article 83 ».

Les primes exceptionnelles versées aux collaborateurs notamment lorsque ces primes viennent récompenser un apport d'affaires sont exclues du présent dispositif.

4. Principes de la Politique

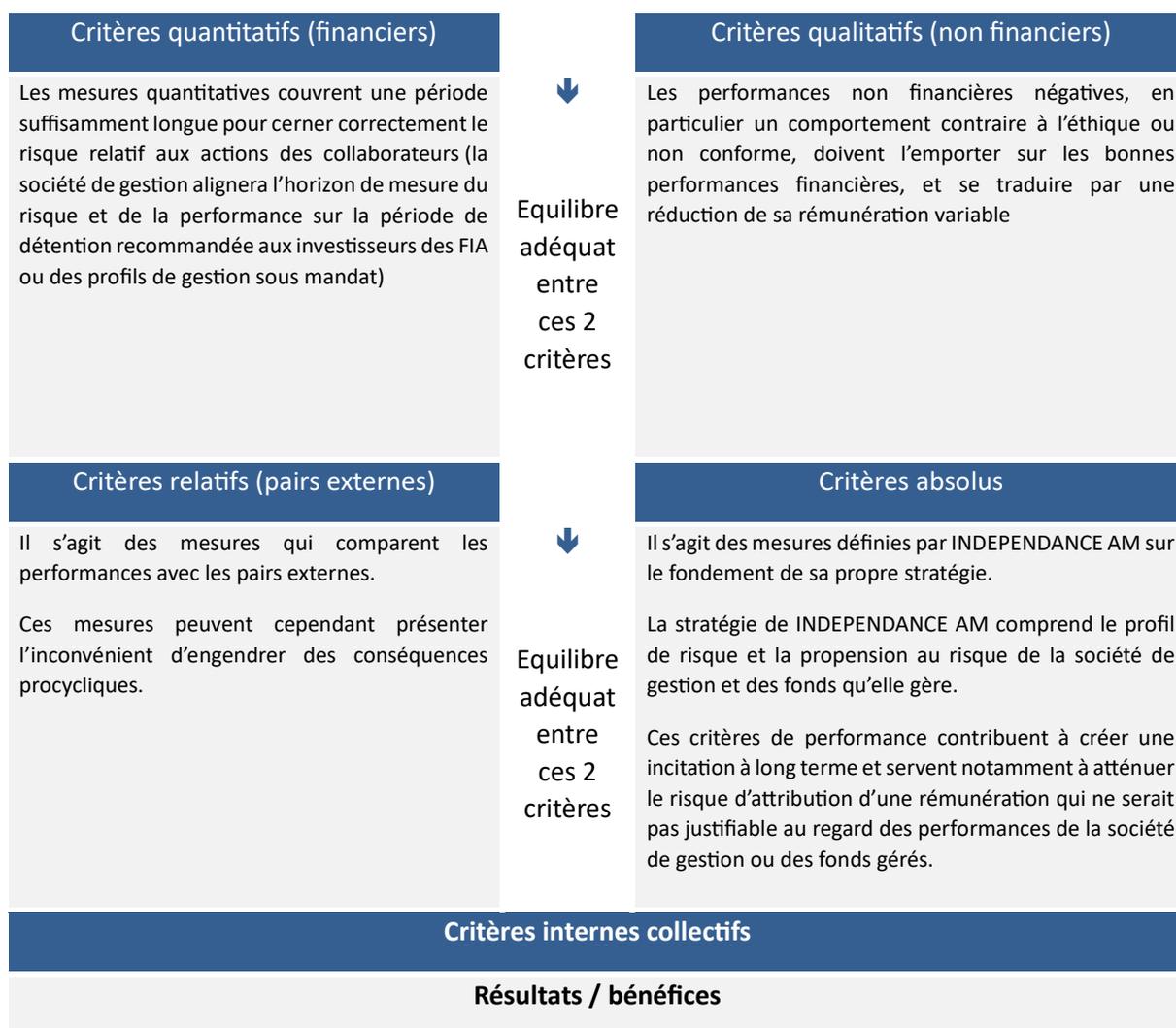
4.1. Fondement de la Politique

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

4.2. 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 :



Les critères appliqués sont variables selon les fonctions exercées par les collaborateurs au sein de la Société de Gestion. Aucun collaborateur n'a de rémunération variable explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des fonds, effectués directement par la Société de Gestion ou par le fonds lui-même à son profit, ou indexé sur son chiffre d'affaires personnel.

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs est réalisé par chacun des responsables hiérarchiques / Directions suivant l'organisation afin d'apprécier les résultats en matière de performances individuelle et collective. Cette évaluation est visée par le collaborateur concerné ainsi que par la Direction Générale.

Elle fixe des objectifs quantitatifs, qualitatifs et managériaux à atteindre en début d'année. Elle peut éventuellement prendre en compte une performance pluri-annuelle.

La politique de rémunération d'Indépendance AM vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et les objectifs à long terme de la société de gestion et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise. La politique appliquée vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion. La mesure de la performance utilisée pour calculer les composantes de la rémunération variable, intègre un mécanisme d'ajustement intégrant tous les risques courants et futurs pertinents. Il est précisé que les décisions d'investissement chez Indépendance AM sont prises de manière collégiale et non à la seule initiative d'un seul gérant-analyste.

Composition de la rémunération (fixe/variable)

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Elle est versée par Indépendance AM aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et qualitatifs. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société. Cette rémunération suit les 2 principes suivants :

- (i) La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.
- (ii) La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

Part maximale de la rémunération variable

La rémunération variable maximale ne peut excéder le montant prévu dans le programme d'activité.

Partie quantitative (50%)

- (i) Alignement avec les intérêts des investisseurs : cette partie de la rémunération variable tient compte de la surperformance des fonds par rapport à leur indice de référence sur une période de 3 ans glissants. Le fait d'intégrer une période de surperformance pluriannuelle permet d'aligner les intérêts de long terme des investisseurs et ceux de l'équipe de gérants-analystes et analystes des fonds d'Indépendance AM.
- (ii) Alignement avec la rentabilité de la société de gestion : plan d'intéressement mis en place depuis 2020 pour tous les salariés d'Indépendance AM. Ce plan d'intéressement est lié à la performance économique globale de la société de gestion afin que chaque collaborateur puisse bénéficier de sa rentabilité.

Partie qualitative (50%)

Le principe chez Indépendance AM est de limiter le poids de la performance strictement financière dans l'évaluation globale de la performance des collaborateurs d'Indépendance AM et donc dans l'attribution des éléments variables de la rémunération.

Ces objectifs visent à apprécier, au-delà de la performance intrinsèque, la manière dont cette performance a été atteinte, ainsi que la participation individuelle à la démarche de progrès et d'engagements extra-financiers d'Indépendance AM.

- (i) Qualité des analyses et critères comportementaux : qualité des analyses financières et extra-financières, travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective
- (ii) Extra-financier : participation active à la démarche de progrès et d'engagement extra-financiers d'Indépendance AM : les gérants-analystes d'Indépendance AM ont un rôle important dans la démarche extra-financière de la société de gestion. Ils prennent part à l'analyse financière et extra-financière des sociétés des portefeuilles et participent à la politique de dialogue constructif lors de leurs contacts réguliers avec les dirigeants de ces entreprises. Depuis 2022, une évaluation de leur implication dans ces actions d'engagement est intégrée à leur rémunération variable qualitative.

Ces objectifs comportent une dimension pluriannuelle, en particulier pour la performance financière qui tient compte de la surperformance des fonds par rapport à leur indice de référence sur une période de 3 ans glissants. Le fait d'intégrer une période de surperformance pluriannuelle permet d'aligner les intérêts de long terme des investisseurs et ceux de l'équipe de gérants-analystes et analystes des fonds d'Indépendance AM.

4.3. Dispositions sur la rémunération variable et principe de proportionnalité

- **Exigences arbitrées**

INDEPENDANCE AM applique les principes de proportionnalité pour les exigences suivantes :

Exigences pouvant faire l'objet de l'application du principe de proportionnalité :	
Le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments	<input type="checkbox"/>
La « conservation » de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA	<input type="checkbox"/>
Le « report » d'une partie de la rémunération variable, également défini par l'ESMA	<input type="checkbox"/>
L'incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable	<input type="checkbox"/>
L'obligation de créer un comité de rémunération.	<input type="checkbox"/>

- **Justification du principe de proportionnalité**

INDEPENDANCE AM justifie l'application du principe de proportionnalités pour les raisons suivantes :

Critères justifiant l'application du principe de proportionnalités	Justifications	
Taille	Société de moins de 50 collaborateurs	<input checked="" type="checkbox"/>
Organisation interne	Société de gestion entrepreneuriale	<input checked="" type="checkbox"/>
Nature, portée et complexité des activités	Encours de moins de 1,25Md€	<input checked="" type="checkbox"/>

- **Paiement sous forme d'instruments, conservation et report des rémunérations variables**

INDEPENDANCE AM s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires, INDEPENDANCE AM applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Au regard de la taille, de l'organisation, de la nature et de la complexité de ses activités, INDEPENDANCE AM 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 €. Au démarrage de l'activité, il n'est pas prévu de verser une rémunération supérieure à 200.000 euros.

- **Comité de rémunération**

INDEPENDANCE AM applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de rémunération.

A l'issue des entretiens individuels, les Dirigeants de INDEPENDANCE AM déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs.

4.4. 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 ».

Bien que INDEPENDANCE AM intègre dans sa politique d'investissement les caractéristiques environnementales ou sociales de ses investissements, cette analyse et la construction du portefeuille ne sont pas assorties d'objectifs et de contraintes spécifiques, notamment sur le risque de durabilité des portefeuilles. Elle vise à développer la prise en compte des principes dans la politique de gestion.

Par exemple : sélectionner et à soutenir à long terme des entreprises de croissance ayant des modèles d'entreprise durables en ciblant en particulier les entreprises axées sur l'innovation et la croissance, le développement économique et le progrès social/sociétal.

Il peut également être rappelé que la gestion de ces risques de durabilité est intrinsèquement liée à l'activité d'un gestionnaire d'actifs pour qui il est impératif de prendre en compte ces enjeux de long terme dans sa stratégie d'investissement au vu de la durée de détention des actifs en portefeuille.

5. Informations

5.1. Information des collaborateurs

Les collaborateurs de INDEPENDANCE AM sont informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

Cette information peut être communiquée lors des évaluations annuelles, lors de la détermination des objectifs annuels ou à tout moment en cours d'exercice. Les critères d'évaluation sont communiqués oralement et par mail afin d'assurer leur traçabilité.

La Politique de rémunération est tenue à la disposition de l'AMF et de l'ensemble des collaborateurs sur le réseau.

5.2. Information des porteurs

Site Internet : La politique de rémunération est disponible sur le site Internet de INDEPENDANCE AM.

Rapport annuel des OPC : Le rapport annuel mentionne les principes de la Politique, le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations 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 INDEPENDANCE AM.

6. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique

6.1. Adoption

La Politique est validée par la Direction Générale de INDEPENDANCE AM puis est annuellement réévaluée. Les principes de la Politique seront mis à jour en fonction de l'évolution réglementaire.

La Direction Générale 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.

6.2. Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique

La Direction Générale s'assure 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.