

EQUITAM	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---------	--	----------------------------------

Responsabilité	
Responsable de la procédure	Arman MANSOURI
Service	Direction Générale

Objectif de la procédure
La politique de rémunération a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les prospectus/statuts ou autres documents constitutifs des fonds gérés et avec l'intérêt des clients à qui EQUITAM (ci-après la « Société de Gestion ») fournit un service d'investissement. La politique de rémunération d'EQUITAM (ci-après la « Politique ») est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles d'EQUITAM ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Liste des outils/applications utilisés	
Outil(s)	Excel, Silae, Bloomberg
Application(s)	

Contrôles de 1 ^{er} niveau	Archivage (oui/non)	Emplacement d'archivage
Direction Générale, Président-RCCI	Oui	Archivage Procédures

Gestion des mises à jour de la procédure				
Version	Date	Statut	Auteur	Nature des modifications
1.0	31/03/2023	A valider	AGAMA Conseil	Création
2.0	01/06/2023	Validée	EQUITAM	Validation
2.1	15/11/2024	Validée	Anthony FABRE	Validation annuelle

Sommaire

1. Objectifs	3
2. Personnel concerné	3
3. Activités et rémunérations concernées	4
3.1. Les activités concernées	4
3.2. Les rémunérations concernées	4
4. Principes de la Politique	5
4.1. Fondement de la Politique	5
4.2. Dispositif d'attribution des rémunérations variables	5
4.3. Dispositions sur la rémunération variable et principe de proportionnalité	6
4.4. Intégration du risque de durabilité (art. 5 SFDR)	7
5. Informations	7
5.1. Information des collaborateurs	7
5.2. Information des porteurs	8
6. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique	8
6.1. Adoption	8
6.2. Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique	8
Annexe 1 : Principe de la politique de rémunérations	9
Annexe 2 : Principes sur les rémunérations variables	11

1. Objectifs

La Politique a pour objectif de préciser les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction générale d'EQUITAM 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 d'EQUITAM;
- 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

EQUITAM 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) La responsable du Middle-Office

Il est anticipé que tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion et/ou des fonds gérés et dont le salaire se situe dans la même tranche que les Preneurs de risques soit également considéré comme Preneur de risque.

A ce jour, aucun autre collaborateur n'a un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou les fonds gérés, et ne perçoit un salaire significatif, justifiant de l'intégrer aux Preneurs de risques.

EQUITAM	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---------	--	----------------------------------

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

3. Activités et rémunérations concernées

3.1. Les activités concernées

La Politique s'applique dans le cadre de l'ensemble des activités d'EQUITAM :

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

EQUITAM ne propose pas de rémunération sous forme de carried interest.

EQUITAM	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---------	--	----------------------------------

La politique de EQUITAM n'intègre pas de dispositif relatif aux prestations de pensions discrétionnaires.

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 EQUITAM sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

Le détail des principes est présenté en annexe 1.

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 :

Critères quantitatifs (financiers)		Critères qualitatifs (non 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	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)		Critères absolus
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.	↓ Equilibre adéquat entre ces 2 critères	Il s'agit des mesures définies par EQUITAM sur le fondement de sa propre stratégie. La stratégie de EQUITAM 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		

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 la Direction générale 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.

4.3. Dispositions sur la rémunération variable et principe de proportionnalité

▪ Exigences arbitrées

EQUITAM 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	☒
La « conservation » de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA	☒
Le « report » d'une partie de la rémunération variable, également défini par l'ESMA	☒
L'incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable	☒
L'obligation de créer un comité de rémunération.	☒

▪ Justification du principe de proportionnalité

EQUITAM 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	☒
Organisation interne	Société de gestion entrepreneuriale	☒
Nature, portée et complexité des activités	Encours de moins de 1,25Md€ Encours totaux de moins de 500M€	☒

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

EQUITAM 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, EQUITAM 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, EQUITAM 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 € et ou 30% du salaire fixe.

▪ Comité de rémunération

EQUITAM 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 EQUITAM déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs.

La Direction générale formalise leurs modalités d'attributions des rémunérations et leurs contrôles.

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 qu'EQUITAM 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 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.

Par conséquent, à partir du 1^{er} janvier 2024, les évaluations et objectifs individuels et collectifs incluront des éléments qualitatifs en lien avec les caractéristiques environnementales ou sociales des investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés. Ces éléments seront appréciés notamment au regard des notations ESG, des secteurs d'activité et de l'engagement des entreprises retenues à respecter les accords internationaux sur le climat.

Les évaluations et rémunérations du personnel concerné seront déterminées en fonction de l'atteinte de ces objectifs qualitatifs.

Pour plus d'information relative à l'intégration des caractéristiques environnementales ou sociales et des objectifs d'investissement durable dans les politiques d'investissement, il convient de consulter la rubrique suivante du site Internet de EQUITAM : [\[Lien site Internet\]](#)

5. Informations

5.1. Information des collaborateurs

Les collaborateurs de EQUITAM 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.

EQUITAM	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---------	--	----------------------------------

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 d'EQUITAM

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 d'EQUITAM.

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

6.1.Adoption

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

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

La Direction générale 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.

	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---	--	----------------------------------

Annexe 1 : Principe de la politique de rémunérations

RG AMF	Principes
319-10 I. 1°	La politique de rémunération est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA que la société de gestion de portefeuille gère ;
319-10 I. 2°	La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des FIA qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
319-10 I. 3°	L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre ;
319-10 I. 4°	La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance ;
319-10 I. 5°	Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;
319-10 I. 6°	La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération, lorsqu'un tel comité existe ;
319-10 I. 7°	Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou du FIA concernés avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille. Par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers ;
319-10 I. 8°	L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des FIA gérés et des risques d'investissement qui y sont liés ;
319-10 I. 9°	La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année ;
319-10 I. 10°	Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;
319-10 I. 11°	Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;

	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---	--	----------------------------------

319-10 I. 12°	La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs ;
319-10 I. 16°	La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion de portefeuille et des FIA qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion de portefeuille avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion de portefeuille pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au 13°. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments définis au 13°, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;
319-10 I. 17°	Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération ;
319-10 II.	Les principes énoncés au I s'appliquent à tout type de rémunération versée par la société de gestion de portefeuille, à tout montant payé directement par le FIA lui-même, y compris l'intéressement aux plus-values, et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectué en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur son profil de risque ou sur le profil de risque du FIA qu'elle gère.

RG AMF	Principes
321-125 1°	la politique de rémunération est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM que la société de gestion de portefeuille gère ;
321-125 2°	la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
321-125 3°	l'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance ou, lorsque les fonctions de gestion et de surveillance sont séparées, le conseil de surveillance de la société de gestion ou tout autre organe ou personne exerçant des fonctions de surveillance équivalentes dans une société ayant une autre forme sociale adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération, est responsable de sa mise en œuvre et la supervise. Les tâches mentionnées au présent paragraphe ne sont exécutées que par des membres des organes précités qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion de portefeuille concernée et sont spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération
321-125 4°	la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par les organes mentionnés au 3°
321-125 5°	le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;

	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---	--	----------------------------------

321-125 6°	la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération, lorsqu'un tel comité existe
321-125 7°	lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi lors de l'évaluation des performances individuelles en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPCVM concernés et au regard des risques qu'ils prennent avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille et en tenant compte de critères financiers et non financiers
321-125 8°	l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires des OPCVM gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de l'OPCVM et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période
321-125 9°	la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau salarié et est limitée à la première année d'engagement ;
321-125 10°	un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;
321-125 11°	les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;
321-125 12°	la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs

Annexe 2 : Principes sur les rémunérations variables

RG AMF	Principes
319-10 I. 13°	En fonction de la structure juridique du FIA et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas. Les instruments visés au présent paragraphe sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion de portefeuille et des FIA qu'elle gère et sur ceux des porteurs ou actionnaires du FIA ;
319-10 I. 14°	Le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné.

EQUITAM	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 2.0
---------	--	----------------------------------

	Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA en question. La période visée à l'alinéa précédent devrait être d'au moins trois à cinq ans, à moins que le cycle de vie du FIA concerné ne soit plus court. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ;
319-10 I. 15°	La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernés. Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion de portefeuille ou le FIA concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de restitution ;
319-10 I. 18°	La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.

RG AMF	Principes
321-125 I. 13°	En fonction de la structure juridique de l'OPCVM et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné, en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents présentant des incitations aussi efficaces que les instruments mentionnés au présent paragraphe, à moins que la gestion d'OPCVM ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas. Les instruments mentionnés au présent paragraphe sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des porteurs ou actionnaires de ces OPCVM. Le présent paragraphe s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au 14° qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;
321-125 I. 14°	Le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu de la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM concerné. Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés à l'OPCVM en question. La période mentionnée à l'alinéa précédent devrait être d'au moins trois ans. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ;

321-125 I. 15°	La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM et de la personne concernés. Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion de portefeuille ou l'OPCVM concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de restitution ;
321-125 I. 18°	La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion de portefeuille avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion de portefeuille pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au 13°. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments définis au 13°, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;
321-125 I. 18°	Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération ;
321-125 I. 18°	La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille