

Politique de rémunération		
Manuel des Procédures		REF : 019
Date d'application : 01/01/2023		Date de création : 02/09/2022
Propriétaires : Dirigeants de Flexam Invest		

	Nom	Dates de mise à jour
Rédacteur	Victor De Lagenest (Head of Operations & Finance) / Athanase Conseil	V0 : 02/09/2022 V1 : 18/11/2022 V2 : 14/11/2024
Approbateur	Président-RCCI	01/01/2023

Destinataires	<input checked="" type="checkbox"/> Tous les collaborateurs <input type="checkbox"/> Direction <input type="checkbox"/> Services <input type="checkbox"/> Autres ...
----------------------	---

Sommaire

I. Préambule	2
II. Principales références réglementaires.....	2
III. Champs d'application	2
IV. Définition du personnel identifié.....	3
V. Composition de la rémunération du personnel et évaluation.....	3
VI. Dérogations aux règles édictées par la Directive AIFM.....	5
VII. Examen de la politique	6

I. Préambule

La directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (la « Directive AIFM ») prévoit dans son article 13 que les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs doivent mettre en place une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des fonds d'investissement alternatifs qu'ils gèrent. L'annexe II de la Directive AIFM définit les principes qui doivent être inclus dans la politique de rémunération mise en place par le gestionnaire.

II. Principales références réglementaires

Flexam Invest est agréée en tant que gérant de FIA et conseiller en investissement. Au titre de ses agréments, les principales références réglementaires applicables en matière de rémunération sont les suivantes :

Référence réglementaire	Contenu synthétique
Art 13 et 22 de la Directive 2011/61/UE et Art. 107 du Règlement Délégué 231/2013	Politique de rémunération dans le cadre de la gestion de FIA.
Ordonnance n° 2013-676 du 25 juillet 2013	Transposition dans le droit national la directive n° 2011/61/UE du Parlement et du Conseil du 8 juin 2011 (directive « AIFM »), et réforme du cadre juridique de la gestion d'actifs afin de le simplifier tout en renforçant la protection des investisseurs et des épargnants.
Orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232)	Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs.
Art. 319-10 du RG AMF	Politique de rémunération dans le cadre de la gestion de FIA.
Position AMF 2013-11	Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs.
Directive AIFM - Guide Rémunération - Août 2013	'Guide AMF déclinant les obligations issues de la Directive AIFM en matière de rémunération.
Art. L. 533-22-2 du Code Monétaire et Financier	Dispositions particulières aux sociétés de gestion de portefeuille : Personnel concerné, cadre légal et réglementaire.
Directive MIF II (2014/65/UE) et le règlement délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016	Politique de rémunération dans le cadre du service de conseil en investissements.
Position AMF - DOC-2014-02	Article 2 : Rapport Annuel
Circulaire AFG du 16 mars 2016	Publications des rémunérations dans les rapports annuels des FIA/SGP : Contenu du rapport de gestion en matière de politique de rémunération
Art. 5 du Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019	'Règlement Européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (Règlement SFDR).

III. Champs d'application

Afin de se conformer à la Directive AIFM et conformément aux exigences relatives à son agrément, la Société a précisé dans ce document, sa politique de rémunération.

La Politique de Rémunération s'applique aux montants suivants (ou équivalents) reçus par les salariés de la Société en contrepartie de services professionnels rendus :

- toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par la Société
- toute somme payée par les Fonds eux-mêmes, y compris le *carried interest*
- tout transfert de parts ou d'actions des Fonds

Cette Politique de Rémunération est accessible à tous les membres du personnel de la Société. Le Président de la Société, 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.

De plus, dans le cadre de sa fonction de RCCI, il réalise une évaluation interne de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération, au moins une fois par an. Lors de cette évaluation, le RCCI s'assure que la Société respecte la Politique de Rémunération.

Flexam Invest n'a pas établi de comité de rémunération en application du principe de proportionnalité comme détaillé ci-après.

IV. Définition du personnel identifié

La politique de rémunération concerne l'intégralité de son personnel. Conformément à la position AMF 2013-11, elle vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque, qui soit compatible avec les profils de risque des FIA gérés. Ce dispositif est mis en place pour garantir au mieux l'alignement des intérêts de la Société, des collaborateurs et des souscripteurs des véhicules. La politique de gestion des conflits d'intérêts permettra notamment de garantir le respect de ces principes.

La Directive AIFM établit des principes de rémunération pour le personnel de la société de gestion selon la nature de leurs activités au sein de la Société. Il convient donc de catégoriser l'ensemble du personnel :

- le Personnel Identifié au sens de l'article Article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier:
 - o Les membre de la Direction ;
 - o Les preneurs de risques ;
 - o Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;Les personnes placées sous l'autorité de la société de gestion de portefeuille qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et des preneurs de risques.
- les autres collaborateurs qui ne font pas partie de la catégorie du Personnel Identifié et participent à l'administration générale de la société (le personnel salarié attaché aux fonctions commerciales, administratives, de distribution, et de contrôle financier)

V. Composition de la rémunération du personnel et évaluation

La rémunération du personnel de Flexam Invest peut être composée comme suit (indifféremment pour la population du Personnel Identifié ou des autres salariés qui ne font pas partie du Personnel Identifié) :

- **une rémunération fixe**, payable mensuellement : mise en place afin de rémunérer la compétence, le niveau d'expérience et le niveau de responsabilité de ces personnes. La rémunération fixe est suffisamment importante pour rémunérer ces personnes au regard des obligations de leur fonction, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Cette rémunération fait l'objet d'une révision lors d'une évaluation annuelle. Cette révision est déterminée en fonction du marché et des responsabilités des personnes concernées.
Cette rémunération fixe peut être composée d'avantages en nature (voiture de fonction ou téléphone portable).
- **une rémunération variable** sous la forme de bonus discrétionnaire annuel. La rémunération variable n'excédera pas le mieux disant de: 30% de la rémunération fixe ou 200 000€ par an. La pratique de bonus garanti (non lié à la performance du collaborateur) est interdite. Exceptionnellement, la Société peut octroyer un bonus garanti lors de l'embauche d'une personne. Ce bonus n'a lieu que lors de l'entrée en fonction de cette personne.
- **une potentielle prime d'intéressement** aux résultats et à la performance de l'entreprise. Notons que l'intéressement est un dispositif permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Ce dispositif fait partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion et n'est pas incitative à une prise de risques. De ce fait, conformément au point 2 de la position AMF 2013-11, elle est ainsi exclue de la définition de la rémunération couverte par la directive AIFM.
- **une potentielle distribution de *carried interest*** (accès sous conditions) : le mode de création et de fonctionnement du *carried interest* mis en place par Flexam Invest, permet de respecter le principe fondateur de la Directive AIFM d'alignement des intérêts entre investisseurs et collaborateurs concernés, notamment s'agissant du personnel identifié en tant que preneurs de risques.
Les parts de *carried interest* sont un moyen de fidéliser l'équipe sur le long terme et d'aligner les intérêts, entre le salarié, la Société de Gestion et les souscripteurs.
Les salariés de la Société de Gestion peut co-investir aux côtés d'un compartiment dans des conditions juridiques et financières équivalentes à celles de l'investissement réalisé par ce dernier.
Le *carried interest* provient donc du co-investissement et correspond à un « retour sur investissement au prorata de l'investissement consenti » (c'est-à-dire, celui provenant d'un engagement capitalistique du salarié). Ce type de *carried interest* n'est pas comptabilisé dans le périmètre de la rémunération variable. Dans ce contexte, Flexam Invest n'est pas tenue de respecter les principes posés par la Directive AIFM relatifs aux modalités de versement de la composante variable au personnel identifié tel que prévu par l'Annexe II paragraphe 1.m) et 1.n) de la directive AIFM et à l'article 319-10 .13).14). Le *carried interest* peut être financé par les actifs propres du porteur, un financement bancaire ou, sur appréciation de la SGP, par un prêt accordé par la SGP. L'allocation du *carried interest* se fait selon une grille de séniorité et de performances, à la discrétion du management de la SGP. Le *carried interest* n'est pas assimilable à une quelconque rémunération variable.

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs de la Société de Gestion est réalisé par chaque responsable hiérarchique direct et s'appuie sur des indicateurs de mesure de performance en rapport avec les différentes fonctions. Elle intègre des éléments quantitatifs (nombre d'opportunités analysées, montants investis, etc.) et qualitatifs (qualité des dossiers, qualité du suivi et de gestion des investissements en portefeuille, qualité des relations internes et externes, qualité de l'analyse des risques en matière ESG et notamment au regard du caractère durable des investissements, implication dans l'élaboration et le suivi du plan d'actions ESG, capacité à délivrer les objectifs en matière de développement durable, adhésion et application de la charte de développement durable de la Société, etc.). L'octroi d'une rémunération variable dépend ainsi de l'atteinte individuelle d'objectifs prédéfinis comme de la performance globale de la Société.

La rémunération des gérants respecte la réglementation et les principes édictés par les associations professionnelles. De même, Flexam Invest s'engage à respecter les principes de rémunération prévus par la directive 2011/61/UE (cf. article 13), visant une politique de rémunération n'encourageant pas la prise de risque s'agissant du Personnel Identifié.

En ce qui concerne le RCCI, les bonus annuels sont fixés selon des critères qualitatifs uniquement.

Ce processus d'évaluation permet de déterminer le niveau d'augmentation salariale des collaborateurs ainsi que le montant de la rémunération variable.

Les rémunérations variables des collaborateurs salariés au titre de l'exercice N sont versées en N+1, en complément de leur rémunération fixe.

En toute hypothèse, les versements doivent intervenir après l'arrêté des comptes sociaux de la société de gestion et la détermination du résultat global pour la période concernée.

Aucun cadeau n'est délivré par la SGP aux salariés ou à une tierce partie, au-delà du seuil autorisé.

VI. Dérogations aux règles édictées par la Directive AIFM

(a) Règles

Conformément à l'annexe II de la Directive, les principes suivants doivent, en principe, s'appliquer à la rémunération variable perçue par le Personnel Identifié :

- Report : 40 à 60 % de la rémunération variable doit en principe être reporté sur une période de 3 à 5 ans
- Paiement en instruments : au moins 50 % de la rémunération variable doit être payé sous forme d'instruments

(b) Principe de proportionnalité

La Société a décidé de ne pas constituer de comité de rémunération et de ne pas appliquer les principes du report et du paiement en instruments sur la rémunération variable versée au Personnel Identifié en invoquant, comme lui permet la législation française, le principe de proportionnalité. En effet, la création d'un comité de rémunération au sein de la Société de même que l'application des principes de report et de paiement serait disproportionnée au regard de la taille de la Société, de la stratégie d'investissement des Fonds et des moyens déjà mis en place par la Société et les investisseurs du Fonds pour assurer la pérennité de l'équipe de gestion de la Société. Ces trois arguments sont plus largement détaillés ci-dessous.

Taille

- 1) Les encours sous gestion sont inférieurs à 1.25 milliards d'euros
- 2) L'effectif total de la société est inférieur à 50 personnes

Organisation interne

L'organisation interne de la société de gestion est non complexe compte tenu de sa taille. Les preneurs de risque sont majoritairement des actionnaires et participent activement à la vie et au développement de la société de gestion.

L'organisation actuelle et la politique de rémunération mise en place ont été réfléchies de manière à offrir un degré d'indépendance maximum qui sollicite l'ensemble des actionnaires-salariés de la société.

Nature, portée et complexité des activités

La société de gestion ne gère que des FIA investis en actifs non cotés à destination de clients professionnels ou assimilés. Ces FIA sont des fonds de type fermé à terme non complexes.

VII. Examen de la politique

Conformément à l'annexe II de la directive AIFM, la présente politique de rémunération sera réexaminée une fois par an selon les principes énoncés et le Président sera responsable de sa mise en œuvre.

La politique de rémunération ainsi que l'identification du Personnel Identifié sont évaluées, à minima, annuellement, et en tant que de besoin par le RCCI.

Ils s'assurent que la politique de rémunération est :

- d'une part, 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 gérés ;
- d'autre part, conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et des FIA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires des FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Il réalise annuellement un contrôle de second niveau, par le biais du prestataire en charge de l'exécution du plan de contrôle permanent de second niveau, sur la bonne application annuelle de la politique de rémunération.

Le contrôle périodique réalise également annuellement un contrôle de la correcte application de la présente politique lors de leur intervention. Le contrôle périodique est également assuré par un prestataire externe, sous la responsabilité du Président de Flexam Invest.