

Sommaire

1. Préambule.....	2
2. Objectifs.....	2
3. Principes de la Politique.....	3
4. Informations.....	3
5. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique.....	3
5.1. Adoption.....	3
5.2. Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique.....	4

1. Préambule

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 SPIRIT REIM SERVICES fournit un service d'investissement.

La politique de rémunération de SPIRIT REIM SERVICES est établie en conformité avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les 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 de SPIRIT REIM SERVICES ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La Politique de rémunération en vigueur détaillée ci-après 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 SPIRIT REIM SERVICES au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

2. Objectifs

La politique de rémunération SPIRIT REIM SERVICES a été mise en place afin de :

- Supporter activement la stratégie et les objectifs de la société ;
- 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 :

- part fixe des rémunérations du collaborateur qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- part variable de la rémunération du collaborateur qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

3. Principes de la Politique

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

Afin de respecter les engagements pris par SPIRIT REIM SERVICES en matière ESG, et de mettre en adéquation ces engagements avec la performance des membres de l'équipe, la rémunération variable tient compte d'éléments de performance personnelle et collective, dont en particulier des critères ESG tenant aux analyses réalisées lors des opérations d'investissement des fonds et à la performance ESG des investissements des fonds.

4. Informations

Les collaborateurs de SPIRIT REIM SERVICES 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. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique

5.1. Adoption

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

La Direction Générale de SPIRIT REIM SERVICES réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique. Elle doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la Politique de rémunération, et examiner et superviser soigneusement ses effets.

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

La Direction Générale de SPIRIT REIM SERVICES s'assure a minima annuellement de la mise en œuvre effective de la Politique. Elle est responsable de sa mise en œuvre et la supervise avec le concours du RCCI afin de

- valider la méthode de calcul et le montant global de l'enveloppe de la partie variable à attribuer ;
- valider les principes à appliquer en matière d'augmentation de salaires, de changement de fonctions et d'attribution de la partie variable ;
- valider le montant individuel de la partie variable de la rémunération en fonction des objectifs fixés et des critères qualitatifs et quantitatifs à appliquer ;
- 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.

Les fonctions de contrôles et ressources humaines sont impliquées dans l'examen du système de rémunération mis en place, La Direction Générale de SPIRIT REIM SERVICES conserve néanmoins la responsabilité du contrôle des politiques et pratiques de rémunération et veille au suivi des résultats de l'examen.

Références Réglementaires

- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011, dite « directive AIFM »
- Articles 319-10 et 319-11 du RG AMF
- Position – Recommandation DOC-2013-11 : Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- ESMA/2013/232 : Orientations relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Instruction AMF - DOC-2014-02 : Information des investisseurs des FIA non agréés ou non déclarés
- Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif
- Règlement (UE) 2019/2088 dit « SFDR article 5