

POLITIQUE DE REMUNERATION

APICIL AM - 2024

Echelle de confidentialité	Niveau de dommage lié à la divulgation de l'information	Règles de diffusion
Public	Nul	Information pouvant être diffusée sans restriction et sans liste de diffusion.

VERSION	EMETTEUR	DATE DE REDACTION	VALIDATION COMITE CCI	APPROBATION CA	PRINCIPALES MODIFICATIONS
2021 v0	DIRECTION	09/03/2021	-	-	Ajout principes de durabilité
2023 v1	RCCI	10/01/2023	17/01/2023	03/04/2023	Ajout seuls 200k€ sans report + précisions sur la prise en compte des risques de durabilité
2024 v2	RH	14/03/2024	18/03/2024	08/04/2024	Ajout de 2 fonctions dans les personnes identifiées ; Précisions sur la structure de la rémunération

SOMMAIRE

1. Préambule.....	4
2. Disposition Générale	5
3. Définitions.....	5
4. Objectif de la politique de rémunération.....	6
5. Périmètre	6
6. Gouvernance	6
6.1. Rôle de l’organe de Direction	6
6.2. Rôle du Conseil d’Administration	7
6.3. Rôle du Comité des Rémunérations du Groupe.....	7
6.4. Rôle des fonctions de contrôle.....	7
7. Principes de rémunération applicables à l’ensemble des collaborateurs d’APICIL AM.....	8
7.1. Définition	8
7.2. Classification	9
7.3. Salaire de base	9
7.4. Part variable	9
7.5. Primes exceptionnelles.....	12
7.6. Epargne salariale	12
7.7. Régime Frais de santé et Prévoyance	12
7.8. Régime Complémentaire	12
7.9. Avantages sociaux	12
7.10. Remboursement de frais	12
7.11. Dispositif propre à l’organisation du travail	13
7.12. Mobilité interne.....	13
7.13. Formation et développement.....	13
7.14. Déclinaison de la performance dans les outils de rémunération	13
7.15. Evaluation de la performance	13
8. Communication aux investisseurs	14
9. Délégation de gestion.....	14

1. Préambule

Cette politique de rémunération (ci-après « la Politique de Rémunération ») a été adoptée par le Conseil d'Administration (tel que défini au 5.2 ci-dessous) d'APICIL Asset Management (ci-après « APICIL AM »).

Elle est conforme à la politique de rémunération du groupe auquel appartient APICIL AM (ci-après « le Groupe »). Ci-dessous les principes fondamentaux ainsi que les éléments socles de la politique Groupe.

Dans le cadre de sa vocation, de son ambition stratégique et de ses enjeux humains et économiques, le Groupe APICIL a défini des principes fondamentaux de politique de rémunération et plus largement de reconnaissance.

Ces principes fondamentaux sont les suivants :

- Assurer une équité de traitement au sein de chacune des entités employeur aux différentes étapes de la vie du contrat (embauche, formation continue, évolutions professionnelles et salariales) et prohiber toute forme de discrimination.
- Disposer de systèmes de rémunération et de reconnaissance internes compétitifs par rapport au marché du travail en tenant compte des spécificités métiers et de la stratégie de l'entité.
- Soutenir la performance et le développement de la SGAPS en articulant des dispositifs de reconnaissance qui soient eux même en cohérence avec les modèles économiques de chacun des membres
- Permettre à chaque collaborateur de s'épanouir dans sa vie professionnelle en favorisant la reconnaissance au travail afin d'attirer, motiver et fidéliser les talents au sein de la SGAPS
- S'assurer que les dispositifs mis en place sont conformes aux règles de droit et que leur gouvernance réponde aux meilleures pratiques

Pour répondre aux enjeux de performance de la SGAPS, le groupe a souhaité des éléments « socle » déclinés de manière spécifique au sein de chacune des entités afin de tenir compte de leur particularité métiers.

Les éléments « socle » couvrent les dispositifs suivants :

- **Régimes de Protection sociale (Mutuelle et Prévoyance)** : Disposer d'un régime de protection sociale sécurisant pour les collaborateurs de chacune des entités employeur de la SGAPS quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.
- **Régimes de retraite supplémentaires (PERE, PERCO, PEROB...) et complémentaires** : Faire bénéficier les collaborateurs des entités employeur de la SGAPS d'une couverture retraite adaptée.
- **Épargne Salariale** : Offrir un ensemble de dispositifs permettant d'associer les salariés aux résultats/ performances et favoriser l'épargne collective.
- **Formation & développement** : Organiser le développement des compétences des collaborateurs pour assurer leur employabilité et la bonne tenue de leur emploi mais également à plus long terme les accompagner au cours des différentes étapes de leur parcours professionnel.
- **Mobilité interne** : Encourager la mobilité professionnelle et géographique intra-groupe afin d'offrir à chacun et chacune des opportunités élargies de développer ses connaissances et savoir-faire pour favoriser son employabilité, développer son parcours professionnel et concourir ainsi à son épanouissement professionnel.
- **Télétravail** : Favoriser et accompagner le déploiement du télétravail comme mode de travail à distance alternatif et complémentaire au travail sur site.

2. Disposition Générale

Dans ce contexte, la Politique de Rémunération a notamment été élaborée sur la base des principaux documents et règles suivants :

- la Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code monétaire et financier par l'ordonnance 2013-676 (la « Directive AIFMD ») ;
- la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions, transposée par l'Ordonnance 2016-312 (la « Directive UCITS V ») ;
- les « Guidelines » 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS et AIFM » ;
- la Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'ordonnance 2016-827 du 23 juin 2016 (la « Directive MIFID II ») ;
- les orientations ESMA 2013/606 sur les Politiques et pratiques de rémunération (Directive MIF) ;
- et les textes, y compris les positions et instructions AMF, implémentant les directives en droit français.
- le Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (ci-après le « Règlement Disclosure ») (Article 5)

3. Définitions

« **Personnel Identifié** » : désigne les fonctions suivantes :

- Les dirigeants (Directeur Général et Directeurs Généraux Délégués) ;
- Les responsables de gestion et les gérants, que ce soient des gérants financiers ou des gérants privés (Gestion Actions, Gestion Obligataire, Gestion Diversifiée, Gestion mandats Institutionnels)
- Le directeur des Opérations
- Le coordinateur des opérations
- Le responsable Conformité et Contrôle Interne (RCCI)
- Le responsable du contrôle des risques
- Les membres de l'équipe de Distribution
- Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPCVM/FIA gérés et dont le salaire est significatif (c'est à dire équivalents à ceux des dirigeants, des gérants financiers ou des gérants privés)

La liste du Personnel Identifié est établie et mise à jour par la Direction des Ressources Humaines après consultation des fonctions risques et conformité.

« **Organe de Direction** » : désigne le Conseil d'Administration de APICIL AM dans sa fonction de gestion, son Directeur Général et son Directeur Général Délégué.

« **Comité des Rémunérations du Groupe** » : désigne le comité institué au niveau du Groupe.

La composition du comité est conforme à la réglementation en vigueur.

4. Objectif de la politique de rémunération

Cette Politique a pour objet de définir la politique de rémunération de APICIL AM.

Elle édicte des principes qui, suivant la stratégie, les objectifs et la politique de risque de APICIL AM, visent à favoriser une gestion saine et efficace du risque et n'encouragent pas une prise de risque excessive incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés par APICIL AM et à aligner les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs et collaborateurs. Dans cette optique, tous les risques sont considérés, qu'ils soient de nature financière ou non (risque de non-conformité, de durabilité, etc.).

APICIL AM a défini sa Politique de Rémunération avec la volonté de respecter deux principes clés. Elle doit être :

- conforme aux pratiques du marché ;
- conforme à la réglementation.

Par ailleurs, le Groupe souhaite garantir une rémunération attractive et compétitive et positionne les rémunérations de ses collaborateurs et dirigeants en comparaison avec leurs pairs et selon l'activité et le niveau de séniorité dans la fonction.

La manière de structurer la rémunération tient enfin compte des pratiques du bassin d'emploi au sein duquel l'activité est exercée.

5. Périmètre

La Politique de Rémunération est applicable à tous les collaborateurs d'APICIL AM.

6. Gouvernance

La gouvernance mise en place en matière de rémunération permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en cette matière.

6.1. Rôle de l'organe de Direction

Chaque année, l'Organe de Direction détermine la rémunération individuelle du personnel visé par la Politique de Rémunération et présente au Comité des Rémunérations du Groupe les propositions de rémunération des personnes visées par la Politique de Rémunération, à l'exception de celles les concernant personnellement.

Il veille à ce que la rémunération des personnels chargés des opérations de contrôle et de la gestion de risques soit fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau de rémunération suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Leur rémunération tient compte de la réalisation des objectifs associés à leur fonction.

6.2. Rôle du Conseil d'Administration

Le conseil d'administration d'APICIL AM (ci-après le « Conseil d'Administration ») adopte les principes généraux de la Politique de Rémunération et est responsable de sa mise en œuvre et de sa supervision. Il la réexamine au moins une fois par an.

6.3. Rôle du Comité des Rémunérations du Groupe

Le Comité des Rémunérations du Groupe est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques d'APICIL AM ou des OPCVM, FIA ou mandats gérés à soumettre au Conseil d'Administration pour approbation.

Pour ce faire, il tient compte des principes décrits dans le présent document.

Le Comité des Rémunérations du Groupe assiste le Conseil d'Administration dans la supervision de la Politique de Rémunération et évalue les mécanismes adoptés pour garantir que le système de rémunération prend en compte toutes les catégories de risques, qu'ils soient de nature financière ou non, et notamment les risques de conformité, de liquidité, de durabilité et les niveaux de liquidité et d'actifs sous gestion.

Ce Comité est composé des personnes suivantes, issues des différentes institutions du Groupe APICIL :

- La présidence paritaire d'APICIL Sommitale,
- La présidence paritaire de la SGAPS APICIL,
- La présidence paritaire d'APICIL Transverse,
- La présidence paritaire d'APICIL Prévoyance.

Chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de mandats qu'il détient au sein du comité.

Les décisions du comité sont prises à la majorité qualifiée des deux tiers.

En cas d'égalité des voix lors d'un vote d'une ou plusieurs délibérations, la décision finale revient au Président du Comité. Ainsi, l'indépendance du Comité de rémunération est garantie dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération.

6.4. Rôle des fonctions de contrôle

Les fonctions de conformité d'APICIL AM vérifient la bonne adéquation de la Politique de Rémunération avec les exigences réglementaires.

Les fonctions de gestion des risques d'APICIL AM évaluent et analysent l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque d'APICIL AM.

Le personnel engagé dans les fonctions de contrôle est rémunéré en fonction des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

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, par l'audit interne du Groupe afin de vérifier le respect des politiques et des procédures adoptées par le Conseil d'Administration ainsi que la conformité aux règles réglementaires et recommandations en matière de rémunération.

7. Principes de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs d'APICIL AM

7.1. Définition

Cette Politique de Rémunération s'applique ou pourra s'appliquer à :

- toutes formes de paiements ou d'avantages payés par APICIL AM ;
- tous montants payés par un OPC lui-même (sauf remboursement des frais et dépenses), y compris pour les OPC tous frais de performance payés directement ou indirectement aux catégories de personnel visé ;
- tout transfert de parts d'OPC en échange de services professionnels rendus par les Personnels Identifiés d'APICIL AM ;
- tout montant payé par APICIL AM en lien avec une activité de gestion de portefeuilles pour compte de tiers.

La présente politique de rémunération est encadrée par des dispositions conventionnelles de Branche (Cf. Convention Collective Nationale des marchés financiers) dont relèvent les différentes catégories de collaborateurs et prend en considération les éventuels accords d'entreprise.

La politique de rémunération d'APICIL Asset Management s'inscrit dans le strict respect du cadre réglementaire applicable à ses différents secteurs d'activité, avec en particulier un corpus réglementaire européen composé de règlements, directives et de leurs transpositions nationales.

La rémunération globale des collaborateurs se structure autour des composantes suivantes :

- une rémunération fixe qui reflète les compétences, les responsabilités et les expertises attendues dans l'exercice d'un poste, ainsi que le rôle et le poids de la fonction dans l'organisation. Elle est déterminée en fonction des spécificités de chaque métier et en accord avec les dispositions de la CCN des marchés financiers.
- une rémunération variable annuelle, attribuée en fonction des résultats de l'activité et de l'atteinte d'objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs prédéterminés.
- une rémunération variable collective associée à des dispositifs d'épargne salariale (participation et intéressement).
- des périphériques de rémunération (régime de retraite supplémentaire et de prévoyance santé).

Les rémunérations variables sont fixées dans le respect des principes réglementaires. Elles ne résultent pas d'une évaluation de la performance reposant sur des seuls critères économiques et financiers.

De manière générale, un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur. En toute hypothèse, la part fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable, notamment en préservant la possibilité de réduire ou de ne pas verser de part variable.

La composante variable ne peut être 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. Afin de limiter les prises de risque excessives, la composante variable doit être basée sur les performances et ajustée aux risques, qu'ils soient de nature financière ou non (risque de non-conformité, de durabilité, etc.).

7.2. Classification

La classification existante au sein d'APICIL Asset Management est l'application des dispositions de la CCN des Marchés Financiers.

7.3. Salaire de base

Le salaire de base résulte de l'application des dispositions relatives aux rémunérations effectives de la convention collective et des classifications.

Le salaire de base est versé sur 12 mois.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilités. Elle a également vocation à refléter :

- le niveau d'expérience du collaborateur ;
- le degré d'expertise du collaborateur ;
- l'engagement du collaborateur ;
- les connaissances propres du collaborateur ;
- l'effort d'APICIL AM pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte du Groupe ou du marché.

La part fixe de la rémunération est composée des éléments suivants, tenant notamment compte, le cas échéant, des accords collectifs applicables :

- un salaire mensuel fixe versé en numéraire ;
- toute prime ou salaire fixe supplémentaire prévu par le contrat de travail ou l'accord collectif applicable ;
- le cas échéant, tout avantage en nature (véhicule de fonctions, régimes de retraite,...) qui n'est pas discrétionnaire ni lié à la performance.

La part fixe de la rémunération fait l'objet d'un réexamen annuel mais n'est pas nécessairement modifiée à cette occasion.

7.4. Part variable

La part variable correspond à la rémunération d'une « surperformance » par rapport au niveau professionnel attendu du collaborateur. Elle est versée au titre de l'année pour laquelle les objectifs auront été définis par le manager.

L'ensemble des collaborateurs bénéficie potentiellement d'une prime de surperformance sous réserve d'atteinte d'objectifs annuels définis comme suit :

- 3 ou 4 objectifs déterminés selon la règle SMART
- les objectifs individuels représentent la majeure partie de la pondération

- quand l'activité de l'équipe le permet, un ou deux objectifs seront fixés de manière collective.

Ces objectifs seront définis et évalués lors d'un entretien approprié entre le collaborateur et le manager dans le cadre de l'Entretien d'Evaluation et de Développement Personnel.

La partie variable est liée à la performance annuelle et à l'impact sur le profil de risque de l'établissement.

Le degré d'atteinte ou de dépassement des objectifs est le point central pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable ; il est accompagné d'une appréciation qualitative sur la manière dont les objectifs ont été atteints (en termes d'autonomie, d'implication, d'incertitude, de contexte, etc.) et au regard des conséquences pour les autres acteurs de l'entreprise (manager, collègues, autres secteurs, etc.). La prise en compte de ces aspects permet de différencier la rémunération variable selon les performances. Ainsi, en cas de performance insuffisante, de non-respect des règles et procédures ou de comportements à risques, la rémunération variable sera directement impactée.

Il n'existe pas de rémunération variable garantie. De manière exceptionnelle, il peut être garanti à de nouveaux membres du personnel une prime (pour leur première année d'activité uniquement).

Tous les salariés entrent dans le champ d'application du présent accord, à partir de leur entrée dans la société et dès lors que les objectifs ont été fixés avec leur manager. Si leur entrée est en cours d'année, le montant de leur variable sera calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année concernée.

Toutefois, un objectif financier commun concerne les Directeurs / membres du CODIR de l'entreprise qui sont dotés d'objectifs quantitatifs et qualitatifs individuels en lien avec les résultats du Groupe et sur le même modèle.

Le niveau d'atteinte de ces objectifs est déterminé lors du bilan ayant lieu au plus tard fin mars de l'année suivante afin d'être versé sur la paie d'avril, au plus tard, sauf exception liée à la spécificité de l'activité.

Pour les membres du Comité de Direction (« CODIR »), le montant maximum de la prime sera déterminé individuellement et annuellement par la Direction Générale en collaboration avec chaque membre de la Direction qui signe une feuille retraçant les objectifs à atteindre. Ces objectifs sont liés :

- aux résultats financiers d'APICIL Asset Management avec plusieurs indicateurs «Corporate»
- à la performance individuelle avec plusieurs indicateurs essentiellement qualitatifs et managériaux.

Pour les collaborateurs cadres du pôle de gestion ainsi que les commerciaux, le montant maximum de la prime de surperformance est fixé à 20% de la rémunération annuelle brute de base de l'année de réalisation.

La formulation des objectifs ne doit pas inciter à la prise de risques excessifs.

Pour les autres catégories de fonction, le montant maximum de la prime de superperformance est fixée à 5% de la rémunération annuelle brute de base de l'année de réalisation.

En tout état de cause, la portion variable de la rémunération, prime exceptionnelle incluse, ne dépassera pas 50% de la rémunération fixe, dans la limite de 200 k€.

Dans le cas où APICIL AM souhaiterait déroger à la limite de 200k€ de variable, la présente politique de rémunération devra avoir été revue et agréée par l'AMF au préalable pour y faire apparaître une procédure de report en adéquation avec les orientations de l'ESMA pour le Personnel Identifié :

- 60% maximum versé en année N, le solde du variable devant faire l'objet d'un report échelonné sur les 3 années suivant l'année N
- 50% maximum du variable versé en numéraire, le reste devra être versé en parts de fonds
- En cas de parts de fonds versées en année N, une période de rétention d'au minimum 6 mois devra être observée.

Dans tous les cas, ce ratio maximal ne pourra être dérogé que sur la base d'une décision motivée du Comité de Rémunération Groupe validée par le Conseil d'Administration.

Lien entre performance et rémunération variable

La part variable est déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les collaborateurs et les clients ou le non-respect des règles de bonne conduite.

La part variable attribuée au collaborateur est ainsi déterminée sur la base de critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers). Les critères quantitatifs couvrent une période suffisamment longue pour permettre d'appréhender correctement les risques liés à l'activité du collaborateur. Les critères qualitatifs sont par exemple le degré de satisfaction des clients ou le strict respect par le collaborateur des règles internes et externes.

Dans le cadre du règlement UE « Disclosure » (dit SFDR), les risques de durabilité sont pris en compte dans la politique de rémunération de la manière suivante :

- Pour les dirigeants : supervision de la mise en place du processus de gouvernance visant à intégrer notre démarche ESG à tous les niveaux de la société de gestion (stratégie, comitologie, gouvernance, processus d'escalade, etc.),
- Pour les responsables de la gestion et les gérants (financiers et privés) : respect des processus de gestion (internes et prospectus) pour l'intégration des critères extra-financiers dans la gestion des portefeuilles concernés,
- Pour le RCCI : réalisation de contrôles de second niveau afin de s'assurer du respect de l'ensemble des dispositions mentionnées ci-dessus et plus généralement liées aux facteurs ESG, qu'elles soient réglementaires (SFDR, Taxonomie, volets ESG d'OPCVM, AIFM et MIF 2, position AMF 2020-03) ou normatives (labels ISR, Greenfin, Finansol, etc.),
- Pour le Responsable des Risques : intégration des risques de durabilité dans son

dispositif de gestion des risques,

- Pour les membres de l'équipe de Distribution, collecte et prise en compte des préférences de durabilité des clients et adéquation avec le marché cible,
- Pour les analystes ISR : prise en compte des critères extra-financiers dans le processus d'analyse de la valeur et participation aux votes selon notre politique d'engagement actionnarial.

La rémunération variable est influencée par les résultats d'APICIL AM. Dans le respect des contraintes juridiques et des obligations légales, la rémunération variable pourra ainsi être réduite à néant, par décision du Conseil d'Administration, si les résultats collectifs d'APICIL AM s'avèrent négatifs.

7.5. Primes exceptionnelles

La Direction peut consacrer un budget au versement de primes exceptionnelles au bénéfice de certains salariés d'APICIL Asset Management, sur proposition de leur manager, afin de récompenser l'engagement exceptionnel dont ont fait preuve ces derniers, ou encore leur contribution à des projets et/ou résultats exceptionnels.

7.6. Epargne salariale

Tous les salariés d'APICIL Asset Management ayant plus de 3 mois d'ancienneté sont éligibles à un dispositif de participation issu d'un accord de participation Groupe signé le 15 juin 2022 pour trois ans, permettant la redistribution d'une partie des bénéfices combinés entre tous les collaborateurs des entités signataires.

7.7. Régime Frais de santé et Prévoyance

Un régime santé et prévoyance bénéficie aux salariés d'APICIL Asset Management. Les Contrats santé prévoyance sont en cours depuis le 2 janvier 2024 auprès de l'institution de Prévoyance APICIL PREVOYANCE.

7.8. Régime Complémentaire

Une retraite surcomplémentaire est mise en place au sein de la société pour les salariés à partir d'un an d'ancienneté avec le choix d'une gestion libre ou gestion pilotée.

7.9. Avantages sociaux

Les salariés d'APICIL Asset Management ont à disposition une carte Chèque Déjeuner dont le nombre de titres attribué est égal au nombre de jours ouvrés travaillés (déduction est faite de tout type d'absence) pour une valeur faciale de 10€ participation employeur 6€.

7.10. Remboursement de frais

Tout salarié amené à engager des frais professionnels peut en demander le remboursement dans le respect de la procédure de note de frais en vigueur.

7.11. Dispositif propre à l'organisation du travail

Les dispositions en vigueur au sein d'APICIL Asset Management prévoient :

- Pour les cadres, un forfait annuel de 209 jours travaillés, avec JRS correspondants, et
- pour les non cadres, 39h travaillées par semaine avec RTT correspondants.

Les salariés d'APICIL Asset Management bénéficient également d'un accord Télétravail leur permettant de travailler depuis leur domicile jusqu'à deux jours par semaine.

7.12. Mobilité interne

La mobilité interne est privilégiée au sein de la société et au sein du Groupe Apicil en permettant aux salariés de postuler à des postes à pourvoir.

Toutefois, si la société ne dispose pas des compétences spécifiques et ciblées pour un poste à pourvoir, le recours à des recrutements en externe sera réalisé.

7.13. Formation et développement

Les objectifs de la politique de formation sont :

- de soutenir la stratégie de la société,
- d'être un levier de performance,
- de garantir l'employabilité des salariés.

7.14. Déclinaison de la performance dans les outils de rémunération

La performance et l'entretien annuel sont deux éléments qui permettent de déterminer la rémunération totale d'un collaborateur pour une année donnée.

Principalement, la performance peut influencer :

- l'évolution de la rémunération fixe ;
- le montant de la rémunération variable.

Dans le cadre de l'évolution de la rémunération fixe, il sera tenu compte du positionnement de la rémunération fixe dans un cadre de référence (benchmark) et de la performance *intuitu personae*.

Dans le cadre de la rémunération variable, le degré d'atteinte ou de dépassement des objectifs est le point central pris en compte pour l'attribution de cette dernière. La prise en compte de ces aspects permet de différencier la rémunération variable selon les performances. Ainsi, en cas de performance insuffisante, de non-respect des règles et procédures ou de comportements à risques, la rémunération variable sera directement impactée.

7.15. Evaluation de la performance

Tous les collaborateurs sont évalués une fois par an sur la base des objectifs déterminés en début d'année civile.

L'entretien de fixation des objectifs constitue le premier rendez-vous entre le N+1 et son collaborateur au cours duquel sont discutées et fixées les cibles pour l'année. Cet entretien coïncide fréquemment avec l'entretien d'évaluation de fin d'année et fait l'objet d'un écrit.

En cours d'année, un ou plusieurs entretiens (facultatifs) peuvent être réalisés afin de suivre les objectifs et éventuellement de les adapter en fonction de l'évolution du contexte professionnel.

Ces objectifs personnels sont axés autour de deux domaines :

- l'évaluation des compétences collectives : suivant les domaines d'activité des collaborateurs concernés, les compétences business sont plus ou moins liées à l'accomplissement d'objectifs quantitatifs ;
- l'évaluation des compétences/comportements individuels : il s'agit de l'évaluation de la réalisation d'objectifs qualitatifs ainsi que des comportements des collaborateurs en fonction des valeurs de l'entreprise.

8. Communication aux investisseurs

Le rapport annuel d'APICIL AM doit contenir les informations suivantes relatives à l'ensemble de la rémunération de l'exercice passé :

- une description des lignes générales de la Politique de Rémunération en précisant que les investisseurs peuvent obtenir plus de détails sur le site internet ;
- le montant total des rémunérations versées ventilées entre la rémunération fixe et variable ;
- le montant agrégé des rémunérations versées ventilé en fonction des catégories de collaborateurs.

Les détails de la Politique de Rémunération doivent être publiés sur le site Internet d'APICIL AM.

Les prospectus des OPC doivent faire figurer les mentions relatives à la Politique de Rémunération.

9. Délégation de gestion

En cas de délégation de gestion, l'Organe de Direction s'assurera que les délégataires ont une politique de rémunération aussi efficace que celle prévue au titre des positions AMF en la matière et que les contrats de délégation contiennent des dispositions visant à empêcher tout contournement des dispositions relatives à la présente Politique de Rémunération.

Le présent document peut à tout moment être amendé ou remplacé par le Conseil d'administration d'APICIL AM.