Société Forestière

Juin 2023

REGLEMENT (UE) 2019/2088

PUBLICATION D'INFORMATIONS EN MATIERE DE DURABILITE DANS LE SECTEUR DES SERVICES FINANCIERS

PREAMBULE

Le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 (ci-après « règlement SFDR ») requiert des acteurs des marchés financiers la publication d'informations sur l'intégration des risques en matière de durabilité et sur la prise en compte des incidences négatives en matière de durabilité dans leurs processus.

Le présent document a vocation à satisfaire aux prescriptions des articles 3 et 5 du règlement SFDR, relatives à la publication sur le site internet des acteurs des marchés financiers :

- des informations concernant leurs politiques relatives à l'intégration des risques en matière de durabilité dans leur processus de prise de décision en matière d'investissement ;

- des informations sur la manière dont leurs politiques de rémunération sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité.

La Société Forestière de la Caisse des Dépôts et Consignations (ci-après « Société Forestière ») initie des produits financiers qualifiés de fonds d'investissement alternatifs, ayant pour objet d'investir dans des massifs forestiers situés en France métropolitaine.

1. Politique d'intégration des risques en matière de durabilité[1] dans le processus de prise de décision en matière d'investissement

Les risques en matière de durabilité pouvant impacter les investissements réalisés dans le cadre des produits financiers initiés par la Société Forestière sont essentiellement les risques climatiques et environnementaux inhérents à la détention et à la gestion d'actifs forestiers. La première nature de risque en matière de durabilité pesant sur l'actif « forêt » est sa sensibilité aux aléas climatiques (tempêtes, incendies, sécheresses) et biologiques (insectes ravageurs, pathologies). Le risque physique, notamment lié aux conséquences du réchauffement climatique, est susceptible d'impacter très fortement la valeur des actifs. Des événements extrêmes, dont certains sont néanmoins assurables (incendie et tempête), peuvent réduire substantiellement la valeur des bois. Le calcul de l'incidence des différents risques sur le rendement des patrimoines est en cours d'élaboration et sera disponible courant 2023.

Pour se prémunir de ces risques en matière de durabilité ou les atténuer, les investissements des produits financiers initiés par la Société Forestière interviennent uniquement en France et recherchent une diversification en termes d'essences, de classes d'âge et de géographie. La forêt étant un actif de

[1] Un risque en matière de durabilité consiste en un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

long terme, la stratégie d'investissement repose sur la sélection d'actifs durables, susceptibles de créer de la valeur pendant une longue période. Outre l'expertise terrain, cette sélection repose sur un comité de qualification qui analyse l'ensemble des caractéristiques de l'actif sur la base d'une grille d'évaluation des risques, avec une attention particulière portée aux risques en matière de durabilité (exposition aux risques et aux aléas climatiques, qualité des sols, essences plantées et risques sanitaires éventuels, biodiversité particulière à protéger, projets « Label Bas-Carbone » éventuels, etc.). Lors de l'acquisition d'un actif forestier par un produit financier, chaque dossier d'investissement intègre une analyse de cette grille.

2. Adaptation des politiques de rémunération à l'intégration des risques en matière de durabilité

Textes applicables

La politique de rémunération de la Société Forestière est déterminée en application :

- Des articles 319-9 et suivants du RGAMF,
- De la position AMF n°2013-11 et 2016-14,
- Des indications données dans l'Annexe 21.2 du dossier d'agrément.

Elle tient compte des spécificités liées à son activité de gestion de fonds d'investissement alternatifs spécialisés dans le secteur forestier.

Objectifs de la politique de rémunération

L'objectif recherché est de mettre en place un dispositif de rémunération variable qui soit en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme et qui permette un alignement entre l'intérêt de l'entreprise et celui du client. La Société Forestière prend en compte la nature et le volume de ses activités, sa taille et les risques auxquels elle est susceptible d'être exposée. La gestion des risques en matière de durabilité est intrinsèquement liée à l'activité d'un gestionnaire d'actifs forestiers 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. En revanche, une réflexion est engagée sur la nature des critères à prendre en compte pour mieux intégrer ces risques dans les prochaines campagnes de fixation des objectifs annuels.

Gouvernance de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue régulièrement par la Direction Générale, une fois par an, qui veille également à son respect et à sa correcte application. Compte tenu des effectifs de la Société Forestière, du montant d'actifs gérés et de la nature spécifique de l'activité, c'est le Comité des nominations et rémunérations (CNR) qui suit l'évolution des rémunérations et en rend compte au Conseil d'administration.

Périmètre de la politique de rémunération

L'ensemble des collaborateurs de la Société Forestière sont couverts par la politique de rémunération.

Néanmoins, la population dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la société, des fonds gérés et des clients (les « preneurs de risques »), fait l'objet d'une procédure d'identification et de surveillance particulière. Elle comprend les dirigeants, les responsables des services, les responsables de la commercialisation, le RCCI et le contrôleur des risques et les personnes qui se situent dans la même tranche de rémunération.

Société Forestière

Les personnes concernées sont identifiées et listées chaque année dans le cadre d'un examen du CNR au travers d'une revue des fonctions et attributions du personnel. Il est vérifié à cette occasion que les rémunérations attribuées à cette population respectent strictement les principes régissant la politique de rémunération de la société et notamment les plafonds de rémunération variable. Il est rendu compte de cette revue dans le procès-verbal du CNR, présenté au Conseil d'administration.

Principes de détermination

Les principes de détermination de la rémunération variable tiennent compte de la performance individuelle des salariés et visent à aligner les intérêts des investisseurs des produits financiers, de la société de gestion et de ses salariés.

Le processus d'évaluation est organisé et documenté pour l'ensemble des salariés de la société :

- La performance individuelle est appréciée dans le cadre d'une procédure d'évaluation formalisée de chaque collaborateur par son supérieur hiérarchique.
- Le processus d'évaluation est basé à la fois sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs résumés dans un formulaire d'entretien annuel professionnel. Ces objectifs peuvent être pondérés.
- L'évaluation de la performance individuelle conduit notamment à la fixation des rémunérations variables, dans la limite d'un montant global de rémunérations variables déterminé au niveau de la société.

Ainsi, la Société Forestière détermine le montant consacré à la rémunération variable et à sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques. Au titre de la maîtrise des risques, la Société Forestière peut ainsi être amenée à réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes.

Intégration des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération

Le cœur de l'activité de la Société Forestière concerne la gestion et l'exploitation de forêts. L'existence même de l'entreprise est conditionnée à la vitalité et à la bonne santé des massifs forestiers pour lesquels elle intervient. Par conséquent, les politiques de rémunération appliquées au sein de la Société Forestière favorisent une gestion durable et responsable des forêts et visent à minimiser les risques en matière de durabilité qui pèsent sur l'investissement.

La rémunération variable des mandataires sociaux de l'entreprise est conditionnée à hauteur de 20% à l'atteinte d'objectifs extra-financiers, les autres objectifs dépendant en partie de la mise en œuvre d'une gestion durable des forêts. A titre d'exemple, en 2022, ces objectifs dépendaient, par exemple, de la mise en place de l'écocertification FSC ou de la formalisation d'une politique Achats Responsables.

Ces différents objectifs sont déclinés dans ceux qui conditionnent la rémunération variable des directeurs de la Société Forestière, en fonction des contraintes liées à leurs métiers respectifs. Les critères ESG représentent ainsi au minimum 15% de la rémunération variable des directeurs d'agence et 10% de celle des directeurs du siège. A titre d'illustration, en 2022, la rémunération variable des Directeurs d'agences dépendait notamment d'un objectif lié aux développement de projets « Label Bas-Carbone ».

Enfin, le calcul de la performance globale de la Société Forestière, et par conséquent l'intéressement versé à l'ensemble des collaborateurs, dépend depuis plusieurs années de critères de durabilité (par exemple en 2022, le maintien de la certification ISO 9001).