

## **POLITIQUE DE REMUNERATION**

### **I. PRINCIPES FONDAMENTAUX**

La politique de rémunération mise en place par la SGP s'inscrit dans le cadre du devoir fiduciaire des sociétés de gestion – agir au mieux des intérêts des clients – et de la maîtrise des risques propres de la SGP.

A ce titre, la SGP a défini une politique de rémunération cohérente avec les risques auxquels elle est susceptible d'être exposée. Les principes ainsi retenus ne doivent pas favoriser une prise de risque excessive au détriment de l'intérêt des clients.

Elle est revue régulièrement par la Gérance de la SNC au minimum une fois par an et veille également à son respect et à sa correcte application.

### **II. GOUVERNANCE ET MODALITES D'APPLICATION**

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par les gérants de la SNC. Elle pourra être révisée pendant le contrat en fonction de l'évolution du collaborateur et de la SGP, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération.

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération se décompose en une part fixe et une part variable :

- La rémunération fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'implication dans les tâches confiées. Elle est fixée en fonction du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence interne à la SGP ;
- La rémunération variable rémunère les réalisations quantitatives et/ou qualitatives mesurées à partir des performances constatées et des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés. Elle est déterminée en fonction du marché (local et/ou métier), des résultats dégagés par l'activité et des réalisations par rapport aux objectifs. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur.

Les objectifs seront fixés de façon individuelle et/ou collective et sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs. Ils sont discutés et validés avec le collaborateur concerné et la Direction directement.

La rémunération variable peut aussi se baser sur l'activité commerciale engendrée par le salarié. Les critères sont définis, le cas échéant, dans son contrat de travail.

### **III. CHAMP D'APPLICATION**

En plus des principes mentionnés précédemment, les dispositions décrites ci-dessous ne sont applicables qu'aux personnes suivantes :

- les dirigeants
- les gérants financiers
- RCCI

Sont exclues de ces dispositions les gérants privés :

72 avenue Victor Hugo  
75116 Paris

T. 01 76 62 26 20  
F. 01 40 67 10 55

contact@sagis-am.com  
www.sagis-am.com

Une étude attentive de la réglementation nous amène à considérer que les gérants privés, dont l'activité n'a pas d'impact sur le profil de risque de la société ou des OPCVM gérés, ne sont pas concernés par cette politique de rémunération.

La rémunération variable, indépendante de la rémunération fixe et non garantie, a vocation à favoriser le comportement professionnel du collaborateur en se fondant notamment sur les objectifs à long terme de la SGP, déterminés selon des indicateurs quantifiables et factuels.

En cas de versement d'une rémunération variable, SAGIS AM appliquera les mesures suivantes :

1. La politique de rémunération de la société de gestion doit être revue annuellement
2. les performances des collaborateurs sont évaluées sur plusieurs années.
3. Le principe selon lequel la rémunération variable garantie n'est possible que dans un cas exceptionnel d'embauche d'un membre du personnel, et uniquement au cours de la première année.
4. Un équilibre approprié entre composantes fixes et composantes variables.
5. Le paiement en parts ou actions d'OPCVM d'au moins 50% de la rémunération variable
6. Une politique de rétention appropriée
7. L'étalement dans le temps d'au moins 40% de la rémunération variable sur au moins trois ans
8. Des contraintes conditionnant le paiement de la rémunération variable à la santé financière de la société de gestion de portefeuille.

