

POLITIQUE DE REMUNERATION

Approuvée par la direction de SAGIS
Revue le 03/12/2024

Objet et champ d'application :

Le présent document vise à définir les modalités de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion Sagis Asset Management (ci-après la « SGP »). Cette politique ne concerne pas les prestataires externes qui seraient mis à la disposition de la SGP via un contrat de services.

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 et fonction de l'architecture de l'activité. 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 SGP au minimum une fois par an et veille également à son respect et à sa correcte application.

II. GOUVERNANCE ET MODALITES ET CHAMP 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 est assise sur une part fixe et une part variable indirecte collective :

- 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. Le montant de cette rémunération peut être revue annuellement notamment lors de l'entretien individuel annuel du collaborateur avec sa hiérarchie sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs. Ils sont discutés et validés avec le collaborateur concerné et la Direction directement.
- La rémunération variable indirecte collective est composée du plan d'intéressement et participation mis en place par la société qui rémunère les réalisations et la performance collective.

Cette politique de rémunération est applicable à l'ensemble des collaborateurs de la SGP et est revue régulièrement par la Gérance de la SGP au minimum une fois par an et veille également à son respect et à sa correcte application.