

SIGMA GESTION	Mise à jour: Avril 2020
<u>Responsable de la mise à jour:</u> E.S E.A	<u>Services concernés :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Equipe de gestion: Directeur des participations; chargés d'affaires;➤ Middle Office;➤ Back Office.
<u>Intitulé:</u> Politique de rémunération	



POLITIQUE DE REMUNERATION

Mis à jour le 08 avril 2020

SOMMAIRE

Préambule

1. Les personnes concernées par la politique de rémunération

2. Modes d'élaboration

2.1. Principe de proportionnalité

3. La rémunération

3.1. La rémunération fixe

3.2. La rémunération variable

- a) La rémunération en numéraire
- b) La rémunération en nature (instruments financiers)
- c) Durée des rémunérations et report
- d) Principe de proportionnalité
- e) Le seuil de déclenchement des rémunérations variables différées.

4. Le comité de rémunération

5. Information interne

PREAMBULE

Ce document a pour objet de présenter les conditions dans lesquelles la société SIGMA GESTION, ci-après dénommée la « Société de Gestion », entend exercer les droits de vote attachés aux titres détenus par les véhicules d'investissement (FCPR, FCPI, FIP, autre FIA, SCR...) dont elle assure la gestion.

La présente politique de droits de rémunération

Rappel réglementaire et légal :

- ANNEXE II de la directive 2011/61/UE du parlement européen et du conseil du 8 juin 2011
- Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD
- Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif
- Position AMF n° 2013-11
- Article L 533-22-2 du Code monétaire et financier.
- Article L 214-24 du Code monétaire et financier.
- Article 319-10 Règlement général de l'Autorité des marchés financiers

Principes :

Conformément aux dispositions de l'article L 533-22-2 du Code monétaire et financier ;

« I. - Les sociétés de gestion de portefeuille des FLA mentionnés aux 1° et 2° du II du présent article et les sociétés de gestion de portefeuille d'OPCVM déterminent les politiques et pratiques de rémunération des personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques des sociétés de gestion de portefeuille ou des FLA ou OPCVM qu'ils gèrent.

(...)

II. – *Le présent article est applicable aux sociétés de gestion de portefeuille des FLA :*

1° Relevant du II de l'article L. 214-24, à l'exclusion de ceux mentionnés à son dernier alinéa, et à l'exclusion des FLA relevant du I de l'article L. 214-167 et de ceux mentionnés au second alinéa du III de l'article L. 532-9 ; (...). »

La présente politique de rémunération est effectuée dans le cadre du respect de l'article 319-10 du *Règlement général* de l'Autorité des marchés financiers.

La société SIGMA GESTION met en place des « *mesures qui soient adaptées à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités* ».

Elle s'engage notamment à ce que sa politique soit « *cobérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FLA qu'elle gère ;* »

Et est également conforme « *à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des FLA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires du FLA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;* »

1. Les personnes concernées par la politique de rémunération

La politique de rémunération s'applique à tous les salariés de SIGMA GESTION qui peuvent notamment avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés et/ou de la société de gestion.

Chaque année SIGMA GESTION déterminera les personnes appelées à être qualifiées de preneur de risques l'identification des preneurs de risque (risk takers).

Le Personnel Identifié est le suivant ;

- Dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille au sens du Code monétaire et financier
- Le RCCI
- Responsables des fonctions support : Responsable RH - Marketing et Responsable Middle Office
- Gérants financiers : sont concernés tous les gérants financiers
- RCCI
- Collaborateurs autres ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés et dont le salaire est significatif : les commerciaux gestion privée et gestion collective.

2. Modes d'élaboration

La présente politique de rémunération est établie afin de **promouvoir une gestion saine et efficace du risque et ne pas encourager une prise de risque excessive qui serait incompatible avec les profils de risque des OPC et des mandats, et qui serait contraire aux intérêts de la société de gestion et de ses clients.**

2.1. Principe de proportionnalité

Conformément aux dispositions du I de l'article 319-10 Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« Lorsqu'elle définit et met en œuvre les politiques de rémunération globale (...) la société de gestion de portefeuille respecte les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités »

Ainsi compte tenu de sa taille, de son organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de ses activités la société SIGMA GESTION invoque le principe de proportionnalité évoqué par les orientations de l'ESMA.

3. La rémunération

En principe et conformément au 10 de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ; »

3.1 La rémunération fixe

Les salaires sont fixés en fonction de ceux exercés sur le marché dans le même secteur et en fonction de l'ancienneté, des compétences et de la fonction exercée du salarié.

Ce dernier doit être d'un niveau suffisant afin que le personnel soit qualifié et expérimenté.

Afin de déterminer un « juste » salaire la société SIGMA GESTION se base sur les salaires appliqués par les sociétés de gestion du même secteur d'activité, en l'espèce le « *Private Equity* ».

Le montant de la rémunération est spécifique à chaque salarié et est déterminée dans le contrat de travail.

3.2 La rémunération variable

En principe et conformément au 13 de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« en fonction de la structure juridique du FIA et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas. (...) »

a) La rémunération en numéraire

La rémunération variable s'ajoute à la rémunération fixe. Cette dernière est conditionnée à l'atteinte par la société et les « salariés » pris de manière individuels de divers objectifs.

Par principe les rémunérations variables ne sont pas garanties. Par exception elles peuvent l'être mais uniquement dans le cas d'une embauche conformément au 9° de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers et est limitée à la première année.

La rémunération variable est établie de manière discrétionnaire basé sur des critères qualitatifs et quantitatifs pour certains salariés (chargés d'affaires).

Cette dernière est également fonction de la situation financière de la société de gestion (SIGMA GESTION).

Il est possible que soit versé des primes discrétionnaires complétant la rémunération de base sans que cela soit basé sur des critères de performances des FIA gérés ou à la prise de risques.

Les actionnaires peuvent percevoir des dividendes de la société de gestion ou des sociétés ayant un lien capitalistique avec cette dernière en fonction de la quote-part de détention d'actions.

En aucun cas ces dividendes sont garantis et la distribution de ces derniers s'effectue annuellement dans le cadre de l'AG d'approbation de comptes sociaux.

- Dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille au sens du Code monétaire et financier : la rémunération variable est composée d'un pourcentage plafonné du résultat d'exploitation de la société de gestion. La rémunération est donc fonction de la réalisation des objectifs de la société.

- Chargé d'affaire : la rémunération variable est composée d'une prime d'objectif indexé sur les performances des fonds gérés. Cette rémunération est plafonnée.

- Responsable Middle Office : La rémunération est fonction de la réalisation des objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

- Responsable comptable : La rémunération est fonction de la réalisation des objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

- Chargé de conformité et de contrôle interne : La rémunération est fonction de la réalisation des objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

b) La rémunération en nature (instruments financier)

- Il n'y a aucune rémunération prévue en nature.

SIGMA GESTION décide de se prévaloir du principe de proportionnalité.

c) Durée des rémunérations et report

En principe et conformément au 14 de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné. Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA en question.

La période visée à l'alinéa précédent devrait être d'au moins trois à cinq ans, à moins que le cycle de vie du FIA concerné ne soit plus court. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ; »

- La rémunération variable est payée une fois par année en Mars à l'exception fait du cas exceptionnellement prévu au 3.2 e).

SIGMA GESTION décide de se prévaloir du principe de proportionnalité.

d) Principe de proportionnalité

Compte tenu de sa taille, de son organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de ses activités la société SIGMA GESTION invoque le principe de proportionnalité évoqué par les orientations de l'ESMA conformément au III de l'article 319-10 du règlement général de l'AMF.

e) Le seuil de déclenchement des rémunérations variables différées.

- 1) SIGMA GESTION a déterminé le seuil de 200.000 € comme seuil de proportionnalité et comme seuil déclencheur du paiement d'une partie de la rémunération variable de façon différée.

Ainsi, les collaborateurs, qu'ils soient preneurs de risques ou non, ayant une rémunération variable inférieure à ce seuil de 200.000 € percevront leur rémunération variable de façon immédiate.

En revanche, un collaborateur qualifié de preneur de risque et dont la rémunération variable serait supérieure à 200.000 € verra obligatoirement une partie de cette rémunération variable payée de façon différée conformément aux modalités définies ci-après.

Dans un souci de cohérence au sein de SIGMA GESTION, il a été décidé d'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de la Société, qu'ils soient preneurs de risque ou pas, les mêmes modalités de paiement des rémunérations variables.

Ainsi, un collaborateur qui ne serait pas preneur de risque mais dont la rémunération variable dépasserait 200.000 € verra une partie de cette rémunération variable payée de façon différée conformément aux dispositions définies ci-après.

- 2) La rémunération différée s'élèvera à 50 % de l'intégralité de la rémunération variable, dès le 1^{er} euro. L'intégralité de cette partie différée sera concernée par l'outil d'indexation défini ci-après.

Les rémunérations variables allouées au titre d'une année qui dépasseraient ce seuil, seraient alors versées, pour la part dépassant ce seuil, selon les modalités suivantes : 50% en espèces immédiatement, 50 % en espèces dans le cadre d'un paiement différé dans les conditions définies ci-dessus.

Clause de restitution (« clawback »)

SIGMA GESTION se réserve la possibilité demander la restitution d'une rémunération variable (hors carried interest).

Cette clause jouerait en cas de fraude comptable, faute grave du dirigeant, d'un gestionnaire, dans le cas d'une malversation ou d'un alignement d'intérêt avec les porteurs de FIA un « clawback » s'appliquera.

- 3) Concernant l'indexation des rémunérations différées, conformément aux engagements pris par SIGMA GESTION, les provisions liées à la partie différée des rémunérations variables seront calculées dans un outil mis en place par SIGMA GESTION.

Ce panier sera composé de véhicules d'investissements de la société. Le panier de référence de chaque collaborateur concerné ne devrait être que des seuls véhicules gérés par ledit collaborateur.

Ce panier accueillera une partie des provisions des rémunérations variables non payées au mois de février d'une année. Ces montants seront indexés au sein de ce panier sur la période de janvier à juin de l'année de paiement de la partie non différée des rémunérations variables.

Les provisions pour rémunérations différées seront calculées dans cet outil pour une période de trois ans et les rémunérations variables différées seront payées par tiers au collaborateur selon un rythme qui ne saurait être plus rapide qu'un prorata temporis en tenant compte de l'effet de l'indexation de ces rémunérations différées, tel que décrit ci-dessus, soit 16.67% par an.

4. Le comité de rémunération

En application avec le III de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« Les sociétés de gestion de portefeuille qui sont importantes en raison de leur taille ou de la taille des FIA qu'elles gèrent, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités créent un comité de rémunération. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques. »

SIGMA GESTION décide de se prévaloir du principe de proportionnalité et de s'exonérer de la mise en place d'un comité de rémunération.

5. Information

La société s'assure que chacun de ses employés sera régulièrement informé de son niveau de rémunération, des critères utilisés pour évaluer sa performance ainsi que du lien entre performance et rémunération.