



POLITIQUE DE REMUNERATION

Objet de la Politique de Rémunération

La politique de rémunération a vocation à définir les principes de rémunération des collaborateurs de GESTYS, conformément aux dispositions requises par la Directive AIFM.

La politique de rémunération de GESTYS est compatible avec une gestion saine et efficace des risques et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA que la Société de Gestion gère.

La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et des FIA qu'elle gère et à ceux des investisseurs dans ces FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération mise en place permet de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés ;
- soulever toutes situations de conflits d'intérêts. Pour ce faire, la Société de gestion a mis en place et maintient de façon adéquate une politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, ainsi qu'une cartographie des situations potentielles des conflits d'intérêt auxquels elle est susceptible d'être exposée au regard de ses activités, de la typologie de sa clientèle, de ses partenariats, etc...

Les employés de GESTYS se voient offrir un package salarial attractif et basé sur le marché, incluant notamment un équilibre approprié établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. De plus, l'évaluation des performances est réalisée dans un cadre pluri annuel et adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs des FIVG gérés par GESTYS, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de la Société et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période.

Dispositions de la Politique de Rémunération

Périmètre et collaborateurs concernés

Compte tenu de la structure de la société de gestion, tous les collaborateurs de Gestys sont concernés par le dispositif mis en place en matière de rémunération variable.

Composition de la Rémunération du personnel concerné

Rémunération fixe :

Pour l'ensemble des salariés de GESTYS, la rémunération fixe annuelle est fixée par l'organe de direction ; elle est déterminée selon le niveau de responsabilités et la complexité de la fonction. Le niveau des rémunérations pratiqué est cohérent et en ligne avec les pratiques du marché.

Rémunération variable :

GESTYS invoque le principe de proportionnalité individuelle et dans ce cadre a fixé, conformément aux dispositions réglementaires un seuil de rémunération variable annuelle qui ne pourra excéder 100 K€.

⇒ Rémunération variable des dirigeants :

Les dirigeants perçoivent, le cas échéant, une rémunération variable discrétionnaire fixée et approuvée par le Conseil de Surveillance.

Le seuil annuel de 100K€ fixé en application du principe de proportionnalité est obligatoirement respecté.

Par ailleurs, les Dirigeants peuvent recevoir des dividendes. Ces dividendes ne constituent en aucun cas une rémunération détournée, ils sont encadrés par les statuts de la société de gestion. Ces dividendes sont approuvés en Assemblée Générale Ordinaire d'approbation des comptes annuels et sous le contrôle du Commissaire aux Comptes.

⇒ Rémunération variable des gérants de portefeuilles :

La performance des gérants de portefeuille est évaluée annuellement au travers d'un processus basé sur le respect de critères quantitatifs et qualitatifs préalablement pondérés. Ces critères sont répartis sur différents « thèmes » fixés annuellement par référence aux objectifs budgétaires de résultat, de collecte, de synergies et de risques assignés aux métiers de GESTYS.

Ces thèmes sont à titre d'exemple et sans préjudice de conventions individuelles :

- La performance économique des fonds (performance annualisée, comparaison au benchmark, évolution de l'encours et des actifs gérés) ;
- La maîtrise des risques associés à la gestion. Cette maîtrise est mesurée tant qualitativement que quantitativement au travers de critères tels que la maîtrise des risques et profils de gestion, le respect des ratios d'investissement ;
- Le respect des obligations réglementaires et des procédures internes : prise de connaissance des évolutions réglementaires, participation à la formation LCB/FT,

Là encore, le seuil annuel de 100K€ fixé en application du principe de proportionnalité est obligatoirement respecté.

Révision

Les principes de la politique de rémunération sont révisés sur une base régulière et adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

La politique de rémunération a été approuvée par les dirigeants de la Société de Gestion.

Contrôle

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation par le RCCI délégataire qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par la Direction.

La Politique de Rémunération dans son intégralité est disponible sur simple demande auprès de Gestys.

18/07/2017