



## **POLITIQUE DE REMUNERATION**

**Date de mise à jour : 19/04/2021**

### **Rappel liminaire :**

La politique de rémunération mise en œuvre par GESTYS prend en compte les « dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion » rédigées par les principales associations professionnelles représentatives de la gestion ainsi que les dispositions issues des Directives UCITS V, AIFM, MIF 2, les orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575) en date du 14 octobre 2016 ainsi que le Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

En ce sens, la politique de rémunération formalisée par GESTYS est en ligne avec les dispositions issues de l'article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019.

Le règlement SFDR vise à établir des règles harmonisées à l'échelon européen concernant la transparence relative à l'intégration des risques de durabilité et la prise en compte ou non des incidences négatives en matière de durabilité dans les décisions d'investissement ainsi que la fourniture d'information en matière de durabilité des produits financiers.

### **Définitions utiles :**

Risque de durabilité : Événement ou situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance (ESG) qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur d'un investissement.

Incidences négatives en matière de durabilité : Impact négatif d'une décision d'investissement sur un facteur de durabilité ayant un objectif environnemental, social ou de gouvernance (ESG).

### **I/ Objectif de la politique de rémunération :**

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.

## **II/ Périmètre du personnel identifié et collaborateurs concernés par la politique de rémunération**

Eu égard à la taille et à 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.

Le personnel identifié à ce jour par GESTYS comprend donc l'ensemble de ses salariés.

Une revue du personnel identifié est effectuée de manière annuelle.

## **III/ Typologies de rémunérations identifiées :**

La typologie de rémunération applicable aux collaborateurs de GESTYS se décompose en :

- Une rémunération fixe ;
- Une rémunération variable en respect du principe de proportionnalité et des dispositions issues de la directive AIFM ;
- Une rémunération variable discrétionnaire applicable pour les dirigeants, approuvée et fixée par le Conseil de Surveillance de GESTYS.
- Une rémunération variable sous forme de dividendes pouvant être perçue par les dirigeants qui est encadrée par les statuts de la société de gestion, approuvée en Assemblée Générale Ordinaire d'approbation des comptes annuels et sous le contrôle du commissaire aux comptes.
- Une rémunération variable pour les gérants de portefeuille qui est fonction des performances des FIA et qui est évaluée au travers de processus précis basé sur des critères qualitatifs et quantitatifs préalablement pondérés.

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,

Indépendamment des considérations émises ci-avant, GESTYS s'engage :

- 1) A respecter le seuil annuel fixé à 100 000 euros en application du principe de proportionnalité.
- 2) A établir un juste équilibre entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale.

#### **IV) Intégration des risques de durabilité :**

GESTYS applique les principes de sa politique de rémunération conformément aux dispositions de l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 dit « Règlement SFDR » entrées en vigueur à compter du 10 mars 2021.

De facto, les rémunérations variables individuelles sont déterminées en respect des dispositions du règlement SFDR et le cas échéant, si la situation se présente en appliquant le respect des risques en matière de durabilité.