

| | | |
|--|---|--|
| Type de document : Politique | Rémunérations des collaborateurs | Réf. : I-6 |
| Auteur : Agama Conseil | | Version : Mai 2016 Maj : Septembre 2021 |

Préambule

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les statuts ou documents constitutifs des SICAV gérées.

La politique de rémunération de Seven CM est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des gestionnaires et des SICAV gérées ou à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Ainsi, la présente politique précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction Générale au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

La politique de rémunération a été mise en place afin 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.

Les critères utilisés par la Société de Gestion pour l'évaluation des performances des personnes concernées sont accessibles et compréhensibles, au moyen de la présente politique.

Une copie manuscrite de cette politique de rémunération est disponible gratuitement sur demande.

Les principes de la politique de rémunération sont révisés sur une base régulière, a minima annuelle, et adaptés en fonction de l'évolution réglementaire. La Direction de Seven CM veille également à son respect et à sa correcte application.

Principes

Conformément aux dispositions réglementaires des Directives AIFM et UCITS V, Seven CM applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Seven CM sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et les investisseurs des SICAV gérées.

Seven CM s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et ses clients :

- la politique de rémunération est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, la favorise et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des SICAV 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 SICAV qu'elle gère et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts;
- la politique de rémunération est adoptée et supervisée par la Direction Générale de Seven CM dans l'exercice de sa mission de surveillance, lequel adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de leur mise en œuvre et la supervise. Les tâches visées au présent point ne sont exécutées que par des membres de l'organe de direction qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion concernée et sont spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération;
- la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa mission de surveillance;
- le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;
- lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de la SICAV concernée et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers;
- l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs du fonds géré par la société de gestion, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de la SICAV 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;
- la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement;

- un équilibre approprié est 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;
- les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;
- la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs ;
- la rémunération variable n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de la SICAV et de la personne concernés. Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion ou l'OPC concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération ;
- la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion et des SICAV qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;
- le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération ;
- la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la présente directive.

Mise en œuvre des principes :

L'application des principes énoncés ci-dessus se traduit par :

- La rémunération variable annuelle des collaborateurs est plafonnée à deux cent mille euros.
- L'identification des collaborateurs : par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, la Direction Générale a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion ;
- L'identification des rémunérations concernées : la partie fixe et la partie variable des rémunérations des collaborateurs concernés. Les dividendes perçus par les actionnaires ou les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion ne rentrent pas dans le périmètre de la présente politique ;
- La définition des critères qualitatifs et quantitatifs d'attribution de la rémunération variable ;

La définition de l'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations : La Direction de la SGP est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des SICAV gérées

Prise en compte des risques en matière de durabilité :

Bien que Seven CM intègre dans sa politique d'investissement les caractéristiques environnementales ou sociales de ses investissements, cette analyse et la construction du portefeuille ne sont pas assorties d'objectifs et de contraintes spécifiques, notamment sur le risque de durabilité des portefeuilles.

Elle vise à Développer la prise en compte des principes dans la politique de gestion.

Par conséquent, à partir de septembre 2021, les évaluations et objectifs individuels et collectifs incluront des éléments qualitatifs en lien avec les caractéristiques environnementales ou sociales des investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés.

Les évaluations et rémunérations du personnel concerné seront déterminées en fonction de l'atteinte de ces objectifs qualitatifs.