

## **POLITIQUE DE REMUNERATION**

### PRINCIPES GENERAUX

#### **1.1 - Cadre réglementaire**

La politique de rémunération de GASPAL GESTION est établie en conformité avec le cadre réglementaire applicable :

- Directive 2014/91/UE (dite « UCITS ou OPCVM V ») ;
- Orientations ESMA/2016/575 relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les OPCVM ;
- Position AMF DOC 2016-14 - Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les OPCVM
- le guide relatif à OPCVM V publié par l'AMF le 3 août 2016
- les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées le 23 novembre 2010 par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM approuvées par l'AMF en qualité de règles professionnelles.
- Guide sur OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille publié par l'AMF le 3 août 2016 ;
- Dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées le 23 novembre 2010 par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM et approuvées par l'AMF en qualité de règles professionnelles.

#### **1.2 - Objectifs**

GASPAL GESTION a défini sa politique de rémunération afin de remplir en particulier 4 objectifs majeurs :

- Attirer, fidéliser et développer les talents pour assurer sa pérennité et son développement au sein d'un marché très concurrentiel ;
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques, et ne pas encourager une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, l'horizon de placement, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM et des mandats que la société de gestion gère ;

- Aligner les intérêts des investisseurs, de la société de gestion et des collaborateurs en accordant une attention particulière au « personnel identifié ». La composante variable de la rémunération ne doit pas conduire les gérants à prendre des risques excessifs au sein des OPCVM ou des mandats, sachant toutefois que la gestion est fortement contrainte par les limites de risques mises en place par la fonction permanente de gestion des risques ;
- Eviter les conflits d'intérêts.

## 2 - GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS

### 2.1 - Organe de Direction

Au sein de GASPAL GESTION, le conseil d'administration en tant qu'organe de Direction est investi du pouvoir ultime de décision, comprenant les fonctions de surveillance et de gestion.

GASPAL GESTION ne disposant pas d'une fonction de surveillance séparée, la fonction de surveillance est constituée des membres de l'organe de direction.

### 2.2 - Élaboration, approbation et supervision de la politique de rémunération

La politique de rémunération est adoptée par le Conseil d'administration de GASPAL GESTION 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 GASPAL GESTION.

A noter que les membres non exécutifs du Conseil d'administration de GASPAL GESTION perçoivent uniquement une rémunération fixe sous forme de jetons de présence.

Dans le cadre de l'élaboration et de la supervision des politiques de rémunération de GASPAL GESTION, le Conseil d'administration prend en compte les contributions fournies par toutes les fonctions compétentes de l'entreprise et le cas échéant par des consultants externes.

La fonction de surveillance approuvera toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération et examinera et supervisera soigneusement ses effets.

### 2.3 - Examen de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre

La fonction de surveillance s'assure que la politique de rémunération de la société de gestion et sa mise en œuvre soient réexaminées au minimum une fois par an.

Il importe que de tels contrôles centralisés et indépendants évaluent si le système de rémunération global :

- fonctionne comme prévu (en particulier que tous les plans/programmes approuvés sont couverts ; que les paiements au titre de la rémunération sont appropriés et que le profil de risque, les objectifs et les buts à long terme de la société de gestion sont reflétés de façon pertinente) ;
- respecte les réglementations, principes et normes nationales et internationales.

En l'espèce, l'examen périodique de la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération au sein de GASPAL GESTION est externalisé, sous la supervision du RCCI dirigeant, au prestataire auquel les tâches relatives à la fonction de conformité et de contrôle interne ont été externalisées.

La fonction de surveillance veille au suivi des résultats de l'examen annuel.

## 3 - SYSTEME DE REMUNERATION MIS EN PLACE

### 3.1 - Cadre général

La rémunération du personnel de la société de gestion se compose d'une rémunération fixe de base (paiements ou avantages sans prise en compte de quelconques critères de performance) qui pourra être complétée, le cas échéant, par une rémunération variable (paiements ou avantages supplémentaires qui dépendent des performances ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels).

A noter que GASPAL GESTION n'a pas mis en place de dispositifs de participation ou d'intéressement et ne verse pas de prestations de pensions discrétionnaires.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilité.

Elle a également vocation à refléter :

- le niveau d'expérience du collaborateur ;
- le degré d'expertise du collaborateur ;
- l'engagement du collaborateur ;
- les connaissances propres du collaborateur ; et
- l'effort de la société de gestion pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte de la société de gestion ou du marché.

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.

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.

La rémunération variable n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la SGP.

Afin de garantir l'efficacité de l'alignement sur le risque, les membres du personnel ne peuvent pas souscrire des contrats d'assurance qui les indemniserait en cas de revue à la baisse de leur rémunération variable reportée et non distribuée.

## 3.2 - Périmètre du personnel identifié

Conformément à la réglementation en vigueur, GASPAL GESTION a déterminé le personnel qui est considéré comme personnel identifié et dont la rémunération variable doit faire l'objet de mesures d'encadrement spécifiques.

*Aux termes des orientations ESMA/2016/575, le personnel identifié comprend les « catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la tranche de rémunération de la direction générale et des preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou sur les profils de risque de l'OPCVM qu'elle gère, et les catégories de personnel de l'entité (ou des entités) à laquelle (auxquelles) des activités de gestion d'investissement ont été déléguées par la société de gestion, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque de l'OPCVM que la société de gestion gère ».*

Lorsqu'elle évalue le caractère significatif de l'influence d'un collaborateur sur le profil de risque, GASPAL GESTION identifie les membres du personnel ou d'un groupe dont les activités pourraient potentiellement avoir un impact significatif sur les résultats et/ou le bilan de la société de gestion et/ou sur la performance des OPCVM et des mandats qu'elles gère.

L'identification annuelle des nouvelles personnes incluses dans le périmètre des personnes régulées est validée par le RCCI et approuvée par le Conseil d'administration. Dans le personnel identifié sont systématiquement inclus les membres de l'organe de Direction (exécutif et non exécutif), les gérants financiers et les fonctions de direction commerciale.

Le mode de versement de la rémunération variable des salariés diffère en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Le « Personnel Identifié » est potentiellement soumis à rémunération variable différée dès lors que le seuil de 200 000 € (cf. §3.3.2 infra), est franchi. Ce n'est pas le cas des collaborateurs non identifiés à l'exception de ceux dont la rémunération variable est comparable à celles du « personnel identifié » soumis à paiement différé qui seront soumis alors aux mêmes modalités de versement que le « personnel identifié » concerné (différé, paiement en instruments, malus). Il est plus spécifiquement fait référence ici à tout collaborateur dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion ou des portefeuilles qu'elle gère, et dont la rémunération globale se situe dans la même tranche que celle du personnel identifié.

## 3.3 - Règles applicables au personnel identifié

### 3.3.1 - Mesure des performances

GASPAL GESTION utilise des critères à la fois quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non financiers) aux fins de l'évaluation des performances individuelles.

Les critères quantitatifs (financiers) recouvrent notamment :

- EBITDA ;
- Performances absolues et relatives (indice de référence ou catégorie de fonds comparables) du ou des OPCVM / mandats gérés ;
- Encours collectés.

Les critères qualitatifs (non financiers) sont notamment liés à :

- Observation des procédures et des règles internes, en particulier concernant les risques (financiers, opérationnels et non-conformité) et la déontologie ;
- Travail en équipe et coopération avec les autres collaborateurs, la direction et la fonction de contrôle ;
- Satisfaction des investisseurs ;
- Créativité ;
- Motivation.

Par ailleurs, pour déterminer l'enveloppe de rémunération ou les attributions individuelles, GASPAL GESTION utilise les éléments de mesure suivants pour l'ajustement au risque ex ante :

- La rentabilité de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère basée sur le revenu net, qui comprend tous les coûts directs et indirects liés à l'activité ;
- Les considérations liées au risque et au contrôle, comme des violations de la conformité, de la limite de risque et des défaillances en matière de contrôle interne (par exemple sur le fondement des résultats de contrôles internes).

### 3.3.2 - Principe de proportionnalité

GASPAL GESTION, fait valoir le principe de proportionnalité par rapport aux différentes catégories de personnel précisé au 7.3 des orientations [ESMA/2016/575](#), pour les membres du personnel identifié dont la rémunération variable brute annuelle attribuée au titre d'un exercice n'excède pas le seuil de 200 000 €.

Ainsi, eu égard au principe de proportionnalité par rapport aux différentes catégories de personnel susmentionné, les rémunérations variables du personnel identifié n'excédant pas 200 000 € (cent mille euros) seront versées immédiatement en numéraire, sans aucun report.

En revanche, les rémunérations variables bénéficiant au personnel identifié dont le montant excède le seuil de 200 000 € (cent mille euros) se verront appliquer les exigences relatives au processus de paiement (report et paiement en titres) telles que décrites au point 3.3.3 ci-après, et ce dès le premier euro.

### 3.3.3 - Exigences relatives au processus de paiement

Procédures de versement	Mécanismes mis en œuvre
Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50% de la rémunération variable cible est acquise et versée immédiatement en numéraire ;</li><li>• 50% de la rémunération variable cible est reportée sur 3 ans sous forme d'attribution d'instruments (parts d'OPCVM).</li></ul>

	<p><u>Types d'instruments :</u></p> <p>Compte tenu de l'organisation de la société de gestion, les modalités de paiement en parts d'OPCVM seront les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérants financiers : parts des OPCVM pour lesquels ils exercent une activité de gestion. La pondération des OPCVM concernés sera calculée sur la base des actifs nets à la fin de la période d'accumulation d'un an (soit au 31/12 de chaque année). Par exemple, les calculs sur les encours au 31/12/2016 auraient été les suivants :</li> <li>• Autres catégories de personnel incluses dans le personnel identifié : panier constitué de tous les OPCVM gérés par GASPAL. La pondération des OPCVM concernés sera calculée sur la base des actifs nets à la fin de la période d'accumulation d'un an (soit au 31/12 de chaque année). Par exemple, les calculs sur les encours au 31/12/2016 auraient été les suivants :</li> </ul> <p>Conformément au §145 des orientations <a href="#">ESMA/2016/575</a>, les instruments seront évalués à la date de leur attribution (VL de référence). Cette valeur servira de base pour déterminer le nombre initial d'instruments et les ajustements a posteriori ultérieurs du nombre d'instruments.</p>
Proportion de rémunération variable reportée	50% de la composante variable de la rémunération est reportée ce qui permet d'écarter l'exigence relative à la mise en place de période de rétention succédant à chaque acquisition d'instrument. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata
Durée de report	La durée de report est de 3 ans.
Détails de la politique de rétention, le cas échéant	N/A car la part différée - payée intégralement en instruments - a été portée à 50 % (cf. supra).

### 3.3.4 - Dispositions relatives à l'ajustement au risque a posteriori

Lorsque le montant de la rémunération variable **cible** aura été fixé pour un exercice donné, et que 50% de cette rémunération variable cible aura été acquise et versée en numéraire au salarié concerné, la partie différée de la rémunération variable cible (à savoir 50% de la rémunération variable cible reportée sur 3 ans sous forme d'attribution d'instruments) pourra faire l'objet par la

société de gestion d'un ajustement au risque a posteriori (malus) conformément à la réglementation applicable. Le cas échéant, le salarié concerné n'acquerra pas l'intégralité de la rémunération variable cible ainsi reportée.

Conformément au §145 des orientations [ESMA/2016/575](#), les critères spécifiques en vertu desquels il est fait application d'un malus sur la rémunération variable cible reportée sont les suivants :

- la preuve du comportement frauduleux ou d'une erreur grave du membre du personnel (par exemple violation du code de conduite, le cas échéant, et d'autres règles internes, en particulier concernant les risques);
- le fait que l'OPCVM et/ou la société de gestion subissent une baisse significative de leurs performances financières ;
- le fait que l'OPCVM et/ou la société de gestion dans laquelle travaille le membre du personnel fassent l'objet d'une insuffisance grave de gestion du risque;
- une évolution importante de la situation financière globale de la société de gestion.

Le cas échéant, la société de gestion procédera à l'attribution définitive d'un nombre d'instruments moindre – ce nombre étant alors fixé librement par la société de gestion et pouvant être nul.

## 4 - PROCESSUS RELATIF A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES

La fixation des enveloppes de rémunérations variables cibles est le fruit d'un rapprochement des estimations de rémunérations individuelles (exercice « bottom-up ») avec l'enveloppe de rémunération variable globale compatible avec la situation financière de la société de gestion et les risques identifiés (exercice « top-down »).

### 4.1 - Établissement et attribution de l'enveloppe de rémunération variable cible

#### 4.1.1 - Détermination des rémunérations variables cibles individuelles

La rémunération variable cible individuelle résulte d'une évaluation formalisée annuellement dans le cadre d'un entretien d'évaluation de la performance.

Cette évaluation conduite par la Direction Générale vise à mesurer l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés chaque début d'année. Les performances du membre du personnel sont évaluées et mesurées en vue de déterminer sa rémunération sur la période de 1er janvier au 31 décembre (période d'accumulation).

L'ensemble du personnel identifié fait l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par le RCCI. Ce suivi est périodiquement revu par la Direction générale et communiqué par le RCCI à cette dernière en amont de la campagne de rémunération afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions mais également dans l'acquisition de la partie différée de la rémunération variable.

Les rémunérations variables cibles individuelles peuvent être évaluées selon deux approches :

- Le montant de référence est déterminé par l'application de critères quantitatifs (ex. rémunération variable assise sur les encours apportés - % des frais de gestion), ajusté au regard d'autres critères qualitatifs quantitatifs puis fait l'objet, le cas échéant, d'un

ajustement qualitatif au risque eu égard aux considérations liées au risque et au contrôle, comme des violations de la conformité, de la limite de risque et des défaillances en matière de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau (par exemple sur le fondement des résultats de contrôles internes);

- La mesure des performances ajustée au risque ex ante qualitatif (cf. supra) conduit la Direction Générale à définir un montant cible de rémunération variable individuelle.

#### **4.1.2 – Fixation de l’enveloppe globale**

L’enveloppe théorique globale de rémunérations variables cibles est définie en fonction du résultat d’exploitation de GASPAL GESTION hors provision pour rémunérations variables. Elle est ainsi réduite ou nulle lorsque les résultats de l’entreprise sont médiocres ou négatifs. Cette disposition prévaut sur toute autre clause des contrats de travail conclus par chacun des salariés concernés.

Le rapprochement de la somme des attributions individuelles avec le montant de l’enveloppe théorique permet au Président Directeur Général de déterminer le montant de l’enveloppe de rémunération variable globale à proposer au Conseil d’administration. Le cas échéant, le Président Directeur Général peut demander l’application d’un malus sur la base des critères définis ci-avant au §3.3.4.

Le Conseil d’administration examine notamment les points suivants :

- Ratio du montant de l’enveloppe globale de rémunération variable rapporté au résultat avant impôts et provision pour rémunérations variables.
- Ratio de la masse salariale totale rapportée au chiffre d’affaire net des rétrocessions aux distributeurs et des frais de marché afférents aux fonds.

Cette revue intègre également l’appréciation du RCCI dirigeant afin d’assurer la prise en compte formelle des éléments de risques identifiés.

#### **4.2 - Détermination des rémunérations variables individuelles**

Après validation du Conseil d’administration, la rémunération variable cible individuelle au titre d’une année N est versée en N+1 durant le mois suivant l’arrêté des comptes de l’exercice N par le Conseil d’administration de GASPAL GESTION.

Toutefois, conformément au §3.3.2 ci-avant, lorsque la rémunération variable cible attribuée à un collaborateur membre du personnel identifié au titre d’une année donnée dépasse 200 000 €, elle est alors scindée en deux parties :

- la première tranche est annoncée et acquise par le salarié concerné immédiatement après la période d’accumulation. Cette tranche représente 50% du montant total de la composante variable de la rémunération du salarié ; elle est versée intégralement en N+1 durant le mois suivant l’arrêté des comptes de l’exercice N par le Conseil d’administration ;
- la seconde tranche est annoncée (rémunération variable cible) mais son acquisition est différée dans le temps. Cette tranche représente 50% du montant total de la composante variable de la rémunération du salarié. Elle est versée par tiers exclusivement en instruments sur les exercices N+2, N+3 et N+4 sous réserve de l’application d’un éventuel malus.