

GSD GESTION		<i>Procédure réf. 111</i>
POLITIQUE DE REMUNERATION		
Emetteur : - M. Thierry GAUTIER Président	Destinataires : - Tous collaborateurs de GSD GESTION	
Version du 9 octobre 2023 (version remplaçant la précédente version du 10 juin 2021)		

SOMMAIRE

1. Périmètre de la procédure	- 1 -
2. Comité de Rémunération	- 2 -
3. Principes généraux	- 2 -
4. Détermination de la rémunération des Collaborateurs	- 3 -
5. Détermination des rémunérations variables	- 4 -
6. Règles spécifiques relatives aux Collaborateurs identifiés	- 5 -
7. Gouvernance	- 6 -
8. Reporting	- 6 -
9. Contrôle	- 7 -

1. PERIMETRE DE LA PROCEDURE

La présente procédure est applicable à l'ensemble des salariés de la société GSD GESTION (« la Société »), société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

La Politique de Rémunération est également applicable aux salariés mis à la disposition de la Société ou relevant de sociétés de travail temporaire, aux stagiaires, aux dirigeants et mandataires sociaux, aux membres du Conseil d'Administration et aux éventuels agents liés.

La Société applique une Politique de rémunération conforme aux normes de la Directive OPCVM 5, de la Directive AIFM et de la Directive MIF2.

Les activités concernées sont les activités suivantes de la Société : la gestion d'OPC (OPCVM et FIA), la gestion sous mandat, la réception-transmission d'ordres et le conseil en investissement.

La présente Politique distingue :

- Les dispositions relatives à l'Ensemble des Collaborateurs, tels que définis ci-dessus,
- Et les dispositions particulières aux « **Collaborateurs identifiés** », à savoir :
 - o Les membres de la Direction Générale, et, notamment, les « dirigeants responsables » au sens du Code monétaire et financier,

- Les fonctions de contrôle, et, notamment, le Responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI) et le Directeur des risques,
- Les Collaborateurs en charge de fonctions commerciales en contact direct avec les clients,
- Les gérants financiers (gérants d'OPC et gérants sous mandat),
- Le cas échéant, tous les Collaborateurs se situant dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et tous les Collaborateurs « preneurs de risque », dont les activités habituelles sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de la Société ou des OPC gérés.

Par « rémunération », on entend toute forme de paiement ou avantage fourni directement ou indirectement par la Société aux Collaborateurs.

Sont ainsi visés :

- Les flux financiers tels que les paiements en espèces, sous forme d'actions ou d'options, l'annulation de prêts aux personnes concernées en cas de licenciement, les cotisations retraite, la rémunération par des tiers, les augmentations de salaire,
- Ou des avantages non financiers tels que la progression de carrière, la couverture maladie, les réductions ou conditions particulières pour l'usage d'une voiture ou d'un téléphone mobile, les remboursements généreux de notes de frais, les séminaires dans des destinations exotiques, etc...

En particulier font partie des rémunérations variables visées les commissions de performance et toute part ou action d'OPC versées aux Collaborateurs identifiés en échange de services professionnels rendus (en particulier les parts de « carried interest »).

Ne sont pas visées les rémunérations versées dans le cadre d'accords collectifs, ainsi que tous les avantages annexes faisant partie d'une politique générale et non discrétionnaire sans effet incitatif sur la gestion des risques.

2. COMITE DE REMUNERATION

Au regard des encours gérés et de leur effectif, la Société n'est pas soumise à l'obligation de constituer un Comité de Rémunération.

En conséquence, et compte tenu de leur organisation et des enjeux, elle n'a pas estimé nécessaire la création d'un Comité de Rémunération.

3. PRINCIPES GENERAUX

La Politique de rémunération de la Société respecte les principes généraux suivants :

➤ Adéquation à la Société

La Politique de rémunération est alignée sur la stratégie de la Société, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable, et se conforme aux principes régissant la protection des clients et des investisseurs lors de la prestation de services.

Dans le cas où la Société constaterait une perte au titre d'un exercice, le montant des rémunérations variables devrait être réduit significativement.

➤ Limitation des risques

La structure de la rémunération des Collaborateurs doit être cohérente et favoriser une gestion saine et efficace du risque.

Elle ne doit pas encourager une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPC et portefeuilles que la société de gestion de portefeuille gère.

➤ Prévention des conflits d'intérêts

Les Collaborateurs doivent veiller à respecter les dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêts.

En particulier, leurs décisions ne doivent pas être influencées ou altérées par des considérations d'ordre personnel.

Ils doivent donc éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts. Le cas échéant, ils doivent rechercher tout moyen pour y mettre fin.

A cet effet, ils doivent se reporter aux dispositions du Code de déontologie et de toutes les procédures contenant des dispositions en matière de prévention de conflits d'intérêts.

Il ne peut y avoir un lien direct entre la rémunération des Collaborateurs exerçant principalement une activité donnée et la rémunération d'autres Collaborateurs exerçant principalement une autre activité, ou les revenus générés par ces autres personnes, lorsqu'un conflit d'intérêts est susceptible de se produire en relation avec ces activités.

➤ **Indépendance des personnes en charge du contrôle**

La rémunération des Collaborateurs des unités chargées du contrôle interne et de la conformité et de la fonction de gestion des risques, est fixée indépendamment des performances des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

➤ **Critères quantitatifs et critères qualitatifs**

Par « Critères quantitatifs », on entend principalement les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'un Collaborateur (par exemple : les objectifs d'apport de clients, la performance de gestion...).

Par « Critères qualitatifs », on entend principalement les critères autres que les critères quantitatifs. Il peut aussi s'agir de données chiffrées ou financières utilisées pour évaluer la qualité du service offert à la clientèle (par exemple : un très faible nombre de réclamations sur une période longue) et/ou le comportement du Collaborateur (par exemple : ponctualité, assiduité, engagement, participation aux différents comités...).

Lorsque la rémunération des Collaborateurs identifiés est entièrement ou partiellement variable, elle doit prendre en compte des critères appropriés qui permettent de faire converger les intérêts des clients et ceux de ces Collaborateurs, notamment par la mise en place de critères qualitatifs qui les encouragent à agir dans l'intérêt du client, par exemple :

- La conformité aux procédures internes et aux exigences réglementaires (particulièrement celles relatives aux règles de bonne conduite et, plus spécialement, au caractère adéquat des instruments vendus aux clients par la personne concernée),
- Le traitement équitable des clients,
- Et le degré de satisfaction des clients.

La détermination de la rémunération variable des Collaborateurs identifiés ne prend pas en compte des critères de durabilité.

4. DETERMINATION DE LA REMUNERATION DES COLLABORATEURS

Dans le cadre de la présente Politique de rémunération, la Direction Générale détermine les rémunérations versées à chacun des Collaborateurs.

Lorsqu'un Collaborateur est mis à la disposition par une société auprès d'une autre société, la rémunération est fixée par l'entité dont le Collaborateur est salarié, sous respect des dispositions de la présente Politique de rémunération.

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le Collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue, sans possibilité de « vase communicant » entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

5. DETERMINATION DES REMUNERATIONS VARIABLES

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.

La Politique de rémunération autorise le versement de rémunérations variables aux Collaborateurs sous l'une ou/et l'autre forme suivante, suivant les Collaborateurs :

- Une gratification bénévole (également dénommée « bonus » ou « prime »)
 - o Définie unilatéralement par la Direction Générale,
 - o Individualisée pour chaque Collaborateur,
 - o Versée sans contrainte de régularité ou de périodicité,
 - o Au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs et, le cas échéant, managériaux,
 - o Selon des performances
 - Évaluées dans un cadre pluriannuel,
 - Modulées en fonction des risques présents et futurs associés,
 - Prenant en compte le niveau individuel et collectif (notamment d'une équipe, d'une ligne hiérarchique ou de l'ensemble d'une activité), ainsi que le niveau de la Société.
- Une rémunération variable dont les principes de détermination sont fixés à l'avance,
 - o Assise sur l'activité commerciale et les performances de gestion,
 - o Assise sur des critères quantitatifs et/ou qualitatifs et, le cas échéant, managériaux,
 - o Selon des performances,
 - Évaluées dans un cadre pluriannuel,
 - Modulées en fonction des risques présents et futurs associés,
 - Prenant en compte le niveau individuel et collectif (notamment d'une équipe, d'une ligne hiérarchique ou de l'ensemble d'une activité), ainsi que le niveau de la Société.

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires des OPC gérés et aux mandants, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme des OPC et des portefeuilles et sur leurs risques d'investissement.

Enfin, les rémunérations variables garanties ne sont autorisées qu'à l'embauche du Collaborateur et pour une période strictement limitée à 1 an.

La Direction Générale détermine les modalités de versement des rémunérations variables, le cas échéant de manière individualisée par mention dans le contrat de travail.

Du fait de la configuration capitalistique de la Société, les rémunérations variables ne peuvent pas être versées sous forme d'actions de la Société (ou d'instruments adossés à des actions de la Société) ou selon tout autre dispositif analogue.

Les indemnités contractuelles versées en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat doivent correspondre à des performances effectives et être conçues de manière à ne pas récompenser l'échec.

Sont visés notamment les « parachutes dorés » qui pourraient être versés à des collaborateurs qui quitteraient la Société sans que l'ajustement prévu dans le calcul de la rémunération variable différée ait pu être prise en compte.

En revanche, cela n'empêche pas le versement d'indemnités de fin de contrat en cas de résiliation anticipée du contrat due à une modification de la stratégie de la Société ou des OPC qu'elle gère, ou en cas de fusion et/ou d'acquisition de sociétés.

6. REGLES SPECIFIQUES RELATIVES AUX COLLABORATEURS IDENTIFIES

Les règles ci-dessous sont applicables aux Collaborateurs identifiés en matière de rémunération variable :

La rémunération variable d'un Collaborateur est versée sans contrainte particulière lorsque cette rémunération variable est inférieure à 200 000 € par an.

Le dispositif suivant sera applicable aux Collaborateurs identifiés dont la rémunération variable individuelle dépasse 200 000 € relativement à un exercice considéré (n-1) :

➤ Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers

50 % de la rémunération variable est versée en numéraire.

50% de la rémunération variable est versée sous forme de parts ou actions d'OPC ou encore de cash indexé à la performance d'OPC ou des comptes gérés sous mandat.

Ces OPC ou comptes gérés sous mandat sont ceux gérés par le Collaborateur concerné, selon un panier représentatif du profil de risque.

La rémunération est versée par défaut en instruments financiers. Mais la Direction générale de la Société pourra décider de substituer aux instruments financiers, un versement, pour tout ou partie, en cash indexé sur un panier d'instruments financiers gérés par la SGP. Cette décision sera motivée par des critères objectifs : activité exercée autre que la gestion financière, difficulté de déterminer des instruments financiers représentatifs de l'activité du collaborateur, non permanence des OPC gérés, changement de fonction du collaborateur...

➤ Périodes de versement de la rémunération variable

Lorsque le montant de la rémunération variable est compris entre 200 000 € et 300 000 € :

50% de la rémunération variable est versée l'année d'attribution (n) en numéraire

50 % est reportée et versée en instruments financiers (ou cash indexé) sur les trois exercices postérieurs à celui de l'attribution (n) par tranches égales en n+1, n+2 et n+3

Lorsque le montant de la rémunération variable est supérieur à 300 000 € :

40% de la rémunération variable est versée l'année d'attribution (n) en numéraire

Le solde est reporté sur les trois exercices postérieurs à celui de l'attribution (n) par tranches égales en n+1, n+2 et n+3 et est versée en numéraire à hauteur de 10% et en instruments financiers (ou cash indexé) à hauteur de 50% (en nombre de parts d'instruments financiers ou équivalent en cas indexé)

Les versements reportés sont effectués aux dates anniversaires du versement immédiat effectué en année n.

➤ Détails de la politique de rétention, et modalité d'ajustement au risque a posteriori

La part de rémunération différée susceptible d'être attribuée aux Collaborateurs identifiés concernés est substantiellement réduite ou n'est pas versée en cas de contre-performance ou d'anomalie significative (relative à la Société ou aux OPC ou portefeuilles gérés ou à l'activité du Collaborateur) constatée.

Il s'agit notamment des cas suivants :

- Le calcul de la rémunération variable a été établi sur la base de données qui se sont révélées erronées ou faussées ;
- Il est constaté une perte postérieure liée aux performances qui ont constitué la base de calcul de la rémunération variable ;
- Il est constaté une perte liée à l'activité dont la performance a constitué la base de calcul de la rémunération variable ;
- La Société a constaté des pertes au titre de l'exercice de versement ;
- La Société ne dispose plus de fonds propres au niveau exigé par la réglementation ;
- Le Collaborateur concerné a eu un comportement frauduleux ou a commis une erreur grave ;

- La Société fait l'objet d'une réclamation, d'un litige, d'une demande de mise en conformité des autorités de tutelle ou d'une décision de sanction d'une Commission de sanctions concernant l'activité ou la performance de l'année relative à la rémunération variable.

Les dispositions relatives aux rémunérations variables telles que décrites ci-dessus sont également applicables à celles versées à l'occasion d'un départ de ces Collaborateurs ou à celles versées sous formes de pensions.

Le système de rémunération des Collaborateurs en charge du contrôle des risques et du contrôle interne et de conformité est fondé sur des objectifs propres, et en aucun cas directement sur les performances des professionnels contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée.

Enfin, les Collaborateurs identifiés ne doivent pas recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance de toutes natures qui limiteraient la portée des dispositions ci-dessus.

7. GOUVERNANCE

La présente Politique de Rémunération a été élaborée par la Direction Générale de la Société et approuvée par son Conseil d'Administration.

La Direction Générale évalue et réexamine périodiquement, au minimum une fois par an, les principes de la présente Politique, sa conformité avec la réglementation, son application effective et son efficacité ; elle prend les mesures appropriées pour remédier à d'éventuelles défaillances.

Le Conseil d'administration de la Société est informé au moins une fois par an de cette évaluation par la Direction Générale.

Le Conseil d'administration de la Société fixe et supervise la rémunération des membres de la Direction Générale.

La Direction Générale communique à l'ensemble des Collaborateurs les principes généraux de la présente Politique de rémunération.

Le lien entre la rémunération variable et l'évaluation de la performance de ces Collaborateurs est explicité par la mise en place d'objectifs, assortis d'indicateurs de mesure factuels et quantifiables ou observables.

Les Collaborateurs identifiés doivent être informés, au préalable et de façon claire, des critères qui seront utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération, ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

Les critères utilisés pour l'évaluation de leurs performances doivent être accessibles et compréhensibles et doivent être conservés.

8. REPORTING

La Société tient à disposition de l'AMF les informations suivantes :

- Le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération de l'entreprise,
- Les principales caractéristiques de la politique de rémunération.

Celles-ci porteront par exemple sur les critères utilisés pour mesurer les performances et ajuster la rémunération au risque et le lien entre rémunération et performance.

La Société a les obligations suivantes en matière de publication des informations sur la politique de rémunération dans le DIC et le prospectus de l'OPCVM :

- L'obligation de faire figurer dans le DIC une déclaration indiquant que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site internet de la Société, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur ;
- L'obligation de mentionner dans le prospectus de l'OPCVM les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul de rémunération, les personnes en charge de l'attribution des

rémunérations, la composition du comité de rémunération lorsqu'un tel comité existe, etc.), ou bien un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site internet, ainsi qu'une référence à ce site internet, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.

Par ailleurs, la Société a l'obligation de mentionner dans le rapport annuel des OPCVM le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération¹.

Néanmoins, compte tenu de la nature, de la taille ainsi que de la portée spécifique des activités de la Société, les informations publiées peuvent se limiter uniquement à certaines informations qualitatives et des informations quantitatives de base.

9. CONTROLE

La fonction de conformité est impliquée dans l'élaboration des politiques et pratiques de rémunération préalablement à leur application aux personnes concernées.

Afin de contrôler l'élaboration et le processus d'approbation des politiques et pratiques de rémunération, la fonction de conformité doit s'assurer que la Société respecte les exigences réglementaires en matière de règles de bonne conduite et de conflits d'intérêts et doit avoir accès à tout document pertinent.

Les contrôles effectués sont les suivants :

- **Contrôles de premier niveau :**
 - o Par les Dirigeants responsables de la Société :
 - Contrôle des modalités de calcul des rémunérations variables.
- **Contrôles de deuxième niveau**
 - o Par le Responsable du Contrôle interne et de la Conformité :
 - Contrôle de la prévention des conflits d'intérêts.
- **Contrôle des risques**
 - o Par le Risk Manager
 - Contrôle de l'effet des modalités de calcul des rémunérations variables sur le profil de risque de la Société.
- **Contrôle périodique**
 - o Par le Responsable du Contrôle Périodique :
 - Contrôle de mise en œuvre de la présente Politique de Rémunération.

¹ La Société publie, de façon claire et aisément compréhensible pour les parties prenantes concernées, sous la forme d'une déclaration indépendante relative à la politique de rémunération, dans les états financiers annuels ou dans un autre support, au moins une fois par an, les informations suivantes :

- Des informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la politique de rémunération, incluant, le cas échéant, des informations sur la composition et le mandat du comité de rémunération, les noms des consultants externes dont les services ont été utilisés pour définir la politique de rémunération et le rôle des parties prenantes concernées,
- Des informations sur le lien entre la rémunération et les performances,
- Des informations concernant les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte du risque,
- Des informations sur les critères de performance ouvrant droit à l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la rémunération,
- Les principaux paramètres et la justification des formules de prime annuelle et des avantages autres qu'en espèces.