



## Politique de rémunération

Mise à jour le 16 juillet 2024

### **Cadre réglementaire**

Directive UCITS V

Article L533-22-2 du code monétaire et financier

Article 321-125 du Règlement général de l'AMF

Règlement (UE) 2019/2088 (dit « Règlement SFDR »)

Orientation de l'ESMA 35-43-3565 en matière de rémunération

### **Principes généraux**

La politique de rémunération mise en place par GESTION 21 vise à promouvoir des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques et n'encourageant pas de prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque des OPCVM gérés par GESTION 21. GESTION 21 est également engagée dans une démarche d'intégration des risques de durabilité dans le cadre de sa Politique de rémunération. Néanmoins, à cette date, cette politique n'intègre pas encore systématiquement les risques en matière de durabilité pour l'évaluation de ses collaborateurs. Le dispositif de rémunération variable mis en œuvre est en lien avec la richesse créée par GESTION 21 sur le long terme, et permet un alignement entre l'intérêt de GESTION 21 et celui des porteurs.

La Direction générale détermine la politique de rémunération. Elle réexamine au moins annuellement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre. Elle assure la communication au sein de l'entreprise des principes généraux de sa politique de rémunération. Une information annuelle sur la mise en œuvre de cette politique est communiquée au Conseil d'Administration.



Cette politique s'applique dans l'esprit à l'ensemble des collaborateurs de GESTION 21 et tout particulièrement aux preneurs de risque. Une fois par an, GESTION 21 détermine la part de variable allouée à chaque collaborateur en conformité avec les principes de sa politique et en fonction de la réalisation des objectifs collectifs et individuels de chacun.

### **Composition de la rémunération**

La rémunération des collaborateurs de la société se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. Les collaborateurs ne bénéficient pas de rémunération « non numéraire », ni de prestation de pensions discrétionnaire.

#### Composante fixe

La société de gestion applique le principe selon lequel la partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Ainsi, les collaborateurs ont une rémunération fixée en fonction du marché et du principe de cohérence appliqué au sein de la société.

#### Composante variable

La composante variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du collaborateur. Le montant est fixé discrétionnairement par la Direction générale, avec un plafond défini par la procédure interne Politique de rémunération. Cette rémunération discrétionnaire n'est pas un droit. Elle dépend des résultats individuels et du succès global de la société et de ses activités.

La rémunération variable des dirigeants actionnaires de la société est fixée selon un barème validé par le Conseil d'Administration, composé majoritairement de membres indépendants. Ce barème est établi en fonction des résultats de la société de gestion.

#### Les objectifs communs fixés aux collaborateurs sont les suivants :

- comportement conforme à l'éthique
- partage de l'information avec l'équipe, le contrôleur de risques et le RCCI,
- approche contrôle des risques dans les activités quotidiennes,
- initiative personnelle, dynamisme, motivation et créativité,
- capacité à travailler en équipe en vue du développement de la société dans toutes ses dimensions



- capacité de management
- qualité des rapports d'activité et de gestion.

En complément de ces objectifs communs, plus particulièrement :

- Pour les gérants et les analystes, la société détermine et attribue annuellement un bonus en fonction des éléments suivants :
  - performances financière et performance ESG réalisées par les fonds gérés,
  - contribution à la performance globale de la société de gestion,
  - génération d'idée d'investissement et de recommandation en matière de gestion des portefeuilles,
  - contribution aux travaux ESG des fonds.
- Pour le RCCI et Responsable des Risques, la société détermine et attribue annuellement un bonus en fonction des éléments suivants :
  - réalisation du plan de contrôle
  - force de proposition en matière d'amélioration de l'organisation du contrôle et du suivi des risques
- Pour les commerciaux, la société détermine et attribue annuellement un bonus en fonction des souscriptions.

### **Proportionnalité**

En application du « principe de proportionnalité » tel que défini par les autorités de régulation et relatif au plafonnement de la rémunération variable, il n'a pas été prévu à ce jour d'échéancier annuel ou conditionnel au versement de la rémunération variable ni de paiement en instruments financiers.

### **Contrôle**

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait annuellement l'objet d'une évaluation par le RCCI dans le cadre de son plan de contrôle interne afin de vérifier le respect des politiques et des procédures de rémunération adoptées par la Direction générale.