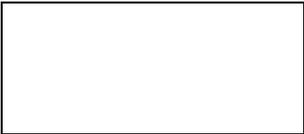




S P G
SOCIÉTÉ PARISIENNE
DE GESTION

Politique de rémunération



Dernière MAJ : 06/2021

- 1. Objectifs et principes généraux 2**
- 2. Composition et assiette des rémunérations 2**
 - 2.1. Salaire fixe 2
 - 2.2. Rémunération variable 3
 - 2.2.1. Personnel non identifié 3
 - 2.2.2. Personnel identifié 3
- 3. Intégration du risque de durabilité (SFDR) 6**
- 4. Contrôle et gouvernance 6**

1. Objectifs et principes généraux

La politique de rémunération mise en place au sein de la société consiste à :

- appliquer des rémunérations globales cohérentes au regard des résultats de l'entreprise
- différencier les évolutions individuelles en prenant en compte conjointement les intérêts du client et de l'entreprise
- récompenser l'implication personnelle et la réalisation des objectifs, sur la base de critères tant quantitatifs que qualitatifs
- renforcer la protection sociale et répondre aux attentes des salariés en matière de retraite

La mise en œuvre de cette politique est différente selon les catégories de personnel (non cadres, cadres administratifs, gérants financiers et cadres dirigeants).

La politique de rémunération a été déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients. Dans un souci de recherche d'alignement des objectifs personnels avec ceux à long terme de la société, les principaux collaborateurs ont été associés à la bonne marche et au développement de l'entreprise et détiennent la quasi-totalité du capital.

Elle fait l'objet d'une vigilance particulière afin d'éviter toute dérive dans le comportement des individus qui nuirait à l'intérêt des clients ou de l'entreprise.

Ainsi, la société :

- n'incite pas ses salariés à investir dans de nouveaux fonds en offrant une rémunération supplémentaire spécifique ou dans un produit particulier par l'octroi d'une prime plus importante sur ce produit
- n'a pas recours à des campagnes de promotion ou de marketing (ex : produit du mois) qui offriraient une rémunération ponctuelle plus importante
- ne fixe aucun quota minimal de vente dont découlerait une rémunération incitative

2. Composition et assiette des rémunérations

2.1. Salaire fixe

La rémunération fixe des collaborateurs est référencée avec un positionnement cible dans la moyenne du marché, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le salaire fixe tient évidemment compte du poste, des responsabilités, du niveau de compétence et de l'expérience professionnelle du salarié.

Sauf situation exceptionnelle (1ère année qui suit l'embauche d'un nouveau salarié), la pratique de primes garanties, non liée à la réalisation d'objectifs ou à la performance, est prohibée.

2.2. Rémunération variable

Les caractéristiques et composantes de la rémunération variable diffèrent selon que le salarié gère ou non des portefeuilles d'instruments financiers et s'il est considéré comme un personnel « identifié » au sens de la réglementation (directive AIFM).

2.2.1. Personnel non identifié

La part variable se compose d'une prime discrétionnaire fixée par la Direction en fonction de son appréciation du travail effectué au cours de l'année, de la réalisation d'objectifs éventuellement fixés et de différents critères comportementaux (respect de la réglementation applicable et des procédures internes, partage de l'information, transparence, esprit d'équipe) tout en tenant compte des résultats de l'entreprise.

Elle est généralement versée au mois de février de chaque année, au titre de l'année précédente.

2.2.2. Personnel identifié

Concernant les preneurs de risques, il convient de rappeler que la société a construit son développement sur la gestion privée sous mandat. Elle y a ajouté la gestion de FIA à l'usage de sa propre clientèle gérée.

Ainsi, SPG a scindé dans son approche budgétaire les centres de coûts et de revenus de ces 2 activités distinctes. La rémunération variable mise en place en interne suit la même logique, tout en respectant les principes édictés par l'ESMA en la matière, repris dans la Position AMF n° 2013-24.

Les preneurs de risques, identifiés au titre de la gestion de FIA, pourront alors percevoir une rémunération variable au titre de la gestion des FIA en retenant tant des critères quantitatifs que qualitatifs.

Les gérants financiers peuvent eux aussi bénéficier, au titre de la gestion privée sous mandat, d'une rémunération variable, conforme à la Position AMF n° 2013-24

Au sein de la société, cette catégorie regroupe les personnes suivantes :

- dirigeants et gérants financiers
- responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI)
- responsable du contrôle des risques

- **Dirigeants et gérants financiers :**

Ils ont un double rôle commercial et financier puisque leur mission consiste à développer une nouvelle clientèle, à assurer la relation commerciale avec la clientèle existante et à gérer les portefeuilles correspondants, ainsi que les portefeuilles qui leur seraient confiés, le cas échéant, par la société.

Chaque gérant est responsable de la qualité de la relation avec ses clients, de manière à leur apporter le service et la performance à long terme qu'ils espèrent.

Cela doit lui permettre de développer cette clientèle, tant en nombre de clients qu'en capitaux gérés.

▪ Critères quantitatifs

La comptabilité analytique permet de mesurer la contribution de chaque gérant au résultat de la société.

Un compte d'exploitation individuel est établi à chaque fin de semestre. Il reprend l'ensemble des produits générés par le gérant (commissions de gestion, quote-part des droits de garde, forfait pour quote-part de commissions de mouvement et pour droits d'entrée éventuels sur OPC, commissions sur encours d'OPC non restituées aux clients) diminué des charges directes du gérant (ex : abonnements à des flux d'information financière, voyages et déplacements, frais de mission,) et d'une quote-part des charges communes (ex : charges liées aux bureaux, maintenance informatique, etc...). Un pourcentage du résultat est attribué au gérant à titre de prime, congés payés inclus.

Cette méthode permet aux salariés de bénéficier des périodes favorables et à l'entreprise de résister en période de crise, ces primes pouvant se trouver sensiblement diminuées.

Si le compte d'exploitation du gérant fait apparaître une perte, celle-ci sera reportée et la prime ne sera versée qu'après que ce montant ait été compensé par un bénéfice équivalent, sauf décision contraire de la direction.

Conformément à la réglementation, si la société est en perte, la prime pourra être réduite de 30% au maximum. Les montants non versés de ce fait seront cumulés et versés dès que le bénéfice de la société le permettra.

Enfin, la rémunération variable pourra être réduite voire supprimée dans le cas d'un comportement frauduleux ou d'une faute grave ou lourde d'un collaborateur.

▪ Critères qualitatifs

Afin de s'assurer que la rémunération variable ne se fait pas au détriment de l'intérêt des clients, la direction suit et compare un certain nombre de critères qualitatifs dont certains peuvent également être suivis par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) dans le cadre de son programme de contrôle interne.

Cette méthode permet d'évaluer la qualité des performances des salariés comparée à celle du service rendu aux clients.

Les indicateurs retenus sont :

- respect de la politique de gestion des risques
- conformité avec la réglementation, le code déontologie et les règles et procédures internes (et notamment le caractère adéquat du service rendu au client)
- retour sur investissement et traitement équitable des clients (notamment niveau de performances par profil de mandat)
- degré de satisfaction des clients (réclamations clients et, le cas échéant, mandats dénoncés par les clients)
- suivi des taux de rotation des portefeuilles, pour s'assurer qu'il n'y a aucun excès.

En cas de non-respect significatif de ces critères qualitatifs, la rémunération variable calculée par la comptabilité analytique pourra être réduite de 20 % au maximum (4% maximum pour chacun des 5 critères qualitatifs cités ci-dessus), selon un système de scoring établi par la Direction.

Outre l'analyse de ces différents critères, le RCCI transmet à la Direction générale un suivi mensuel de l'activité (tableaux de bord mettant en exergue le chiffre d'affaires estimatif et les performances des comptes gérés) permettant de s'assurer de l'absence de toute dérive qui serait éventuellement contraire à l'intérêt des clients.

- **Responsable du contrôle des risques et RCCI**

La rémunération variable attribuée à ces fonctions tient compte des paramètres suivants :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs assignés par la direction générale
- Critères comportementaux (transparence, partage de l'information ou encore participation collective)

La part variable de la rémunération des collaborateurs concernés est indépendante des performances des secteurs d'exploitation qu'ils contrôlent.

- **Modalités de versement**

La rémunération variable au titre de la gestion sous mandat est versée semestriellement de la façon suivante :

- Au plus tard le 30 avril au titre du résultat du 2nd semestre de l'année précédente
- Au plus tard le 31 octobre au titre du résultat du 1er semestre de l'année en cours

Pour la rémunération variable au titre de la gestion de FIA, la société a décidé d'invoquer le principe de proportionnalité au niveau des preneurs de risques (dirigeants responsables, gérants de FIA, contrôleur des risques et RCCI), et leur rémunération variable au titre de la gestion de FIA est calculée annuellement :

- lorsqu'elle est inférieure à 100.000€ au titre de l'exercice N-1, elle est versée en numéraire et au plus tard le 30 avril de l'année N
- lorsqu'elle est supérieure à 100.000€ au titre de l'exercice N-1, elle est versée de la manière suivante :
 - 50% sous forme de numéraire au plus tard le 30 avril de l'année N
 - le solde sous forme de cash indexé et de manière différée pendant les trois exercices suivants (N+1, N+2 et N+3) :
 - 1/6^{ème} en N+1, impacté par l'indexation à la performance du/des FIA sous-jacents depuis les 12 derniers mois
 - 1/6^{ème} en N+2, impacté par l'indexation à la performance du/des FIA sous-jacents depuis les 24 derniers mois
 - 1/6^{ème} en N+3, impacté par l'indexation à la performance du/des FIA sous-jacents depuis les 36 derniers mois

L'équivalent en cash versé en N+1, N+2 et N+3 évoluera en fonction de l'indexation ci-dessous, tant à la hausse qu'à la baisse : le preneur de risque pourra donc recevoir à chacune de ces années un montant inférieur ou supérieur, en fonction de la performance du/des FIA sous-jacents. Ces rémunérations différées ne seront effectivement versées qu'au salarié en fonction ou parti en retraite.

L'indexation à la performance sera réalisée comme suit :

- pour les gérants de FIA : performance du fonds géré par le gérant,
- pour les dirigeants responsables (qui ne seraient pas par ailleurs gérants de FIA), le contrôleur des risques et le RCCI : performance du panier de l'ensemble des FIA gérés (à ce jour, panier composé de 1/3 de chacun des 3 fonds gérés).

3. Intégration du risque de durabilité (SFDR)

A ce jour, SPG ne tient pas compte des principaux impacts négatifs de ses décisions d'investissement sur les facteurs de durabilité.

En effet, la société ne prend pas en compte les critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance. Les critères de choix qui rentrent en jeu dans la sélection de nos investissements pour la gestion privée ou la gestion de nos OPC, (qui sont tous en deçà du seuil de 500 millions d'euros) ne sont donc pas, par volonté stratégique, systématiquement conduits par ces principes.

Les pratiques d'investissement responsable les plus courantes sont mises en œuvre à partir de filtrages (positif ou négatif), se traduisent par des contraintes et peuvent être perçues par les gérants comme un frein à la performance financière du portefeuille.

Exemples :

- L'investissement « Best in Class » réduit l'univers d'investissement à celui des plus vertueux meilleurs élèves de chaque secteur. Au sein de cet ensemble restreint, le gérant applique parfois simplement le même processus de gestion que celui de la gestion « classique ».

- L'exclusion est une autre forme de réduction de l'univers d'investissement ; celle-ci est systématique sur un ou des secteurs ciblés (ex : alcool, pétrole, tabac, charbon, ...), et bannit donc tous les titres du secteur « mauvais élève », pouvant priver le gérant d'une sur-performance éventuelle des titres interdits

Par ailleurs, il faut également noter que l'information diffusée par les émetteurs est assez hétérogène et ne permet pas une comparaison objective des titres. C'est notamment le cas des mid small caps par rapport aux large caps.

4. Contrôle et gouvernance

Le RCCI a été impliqué dans la rédaction de la politique de rémunération.

Les résultats de l'analyse des critères quantitatifs et qualitatifs seront documentés et pris en compte pour la révision de la politique de rémunération, si besoin.

Compte tenu des encours gérés en FIA (inférieur à 1,25 Mrd EUR) et au nombre de collaborateurs (inférieur à 50), la société n'a pas créé de comité de rémunération. Néanmoins, chaque année, la mise en œuvre de la politique de rémunération fera l'objet d'un compte rendu annuel lors du Conseil d'arrêté des comptes. L'application concrète de ces principes sera, le cas échéant, revue par la Direction en concertation avec le RCCI.