

POLITIQUE DE REMUNERATION

PREAMBULE

Conformément à la réglementation issue des directives 2011/65/CE (dite « AIFM ») et 2014/91/CE (dite « UCIT V »), Sycomore AM a établi la présente politique de rémunération. Elle a pour objectifs de promouvoir l'alignement des intérêts entre les investisseurs, la société de gestion et les membres de son personnel, ainsi qu'une gestion saine et efficace des risques des portefeuilles gérés et de la société de gestion, en tenant compte de la nature, la portée et la complexité des activités de Sycomore AM.

1. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations de l'ensemble du personnel

La rémunération du personnel de Sycomore AM se compose au minimum des éléments suivants :

- Une rémunération fixe ;
- Une rémunération variable, qui récompense la performance individuelle et collective des unités de travail ;
- Des dispositifs complémentaires faisant partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion, en vigueur ou à venir, tels que l'intéressement, la participation, le plan d'épargne entreprise (PEE), les plans ou fonds d'épargne retraite collectifs ou individuels (PERCO, « article 39 », « article 83 »).

Le cas échéant, certains membres du personnel peuvent :

- Bénéficier directement ou indirectement d'une participation dans le capital de Sycomore AM ;
- Bénéficier de la mise à disposition ou de la prise en charge d'un logement.

Un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale des membres du personnel. En toute hypothèse, la rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de rémunération variable, notamment la possibilité de ne payer aucune rémunération variable.

La période de référence servant à l'évaluation des membres du personnel, y compris du Personnel Identifié, et à la mesure de ses performances en vue de la détermination des rémunérations variables correspond à l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre).

2. Gouvernance et contrôle des rémunérations

La Politique de rémunération est définie et adoptée par la direction générale de la société de gestion, après avis du Directeur des Ressources Humaines et du Responsable Conformité et Contrôle Interne.

La mise en œuvre de la Politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne par le Responsable Conformité et Contrôle Interne, qui vérifie que cette mise en œuvre est conforme à la politique et aux procédures de rémunération adoptées par la direction générale.

Un comité des rémunérations réunit une fois par an le Président Directeur Général de Sycomore AM et deux membres n'appartenant pas au personnel de Sycomore AM, l'un de ces derniers présidant le comité. Ce comité a pour missions d'examiner annuellement la mise en œuvre de la Politique de rémunération et de fournir des avis à la direction générale relativement à la définition ou à la mise en œuvre de cette Politique.

3. Personnel Identifié

Certains membres du personnel sont identifiés dans la présente sous le vocable de « Personnel Identifié ». Conformément à la réglementation en vigueur, le Personnel Identifié comprend les collaborateurs dont l'activité professionnelle peut avoir une influence significative, de par leurs décisions, sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés.

Le périmètre du Personnel Identifié est déterminé par la Direction des Ressources Humaines et validé par le Responsable Conformité et Contrôle Interne. Il est ensuite approuvé par la direction générale de la société de gestion.

Le Personnel Identifié comprend :

- Les membres de la direction générale ;
- Les gestionnaires des portefeuilles et négociateurs ;
- Les responsables des relations avec les investisseurs (management sénior des équipes commerciales et marketing) ;
- Le Directeur des ressources humaines ;
- Les Responsables opérationnels ;
- Le Responsable de la conformité et du contrôle interne ;
- Le Responsable du contrôle des risques ;
- Les membres du personnel dont la rémunération globale se situe dans la même tranche que les personnels précités et dont les activités peuvent influencer le profil de risque de la société de gestion ou des produits gérés.

4. Détermination des montants théoriques de rémunération variable

A l'issue de chaque exercice Sycomore AM détermine la valeur ajoutée créée par l'entreprise, pour en assurer un partage équitable après impôts et taxes entre les collaborateurs salariés, d'une part, et la société pour financer son développement, d'autre part. Cette valeur ajoutée est déterminée à partir des frais de gestion perçus sur les portefeuilles des OPC gérés, desquels sont déduites l'ensemble des charges hors salaires supportées par la société de gestion. Un pourcentage de cette valeur ajoutée constitue le budget global de rémunération (fixe et variable).

Une fois ce budget global de rémunération calculé, tous les membres du personnel font l'objet d'une évaluation annuelle en janvier à l'issue de laquelle un montant théorique de rémunération variable individuelle est déterminé, dans les limites du budget global de rémunération variable. Cette évaluation repose pour tous les membres du personnel sur l'appréciation d'indicateurs clés de performance préalablement proposés par les responsables des unités de travail et validés par un comité de direction élargi¹.

4.1 Rémunération variable des gestionnaires d'OPC et analystes

Le personnel engagé dans des fonctions de gestion et/ou d'analyse financière et/ou extra-financière est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte :

- La quote-part de chaque portefeuille géré dans la valeur ajoutée de la société de gestion, sur l'année civile ;
- Le classement sur trois ans (ou moins si le portefeuille est géré depuis moins de trois ans) de chaque portefeuille géré au sein d'un univers de comparaison arrêté par la direction générale au début de chaque année civile ;
- La contribution qualitative individuelle (suivi des valeurs, suggestions d'amélioration, qualité de l'analyse, disponibilité pour les clients, contribution aux travaux transversaux de la société de gestion, management ...) ;
- Le respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes.

4.2 Rémunération variable des négociateurs

Le personnel engagé dans des fonctions de négociation pour le compte des portefeuilles sous gestion est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte :

- La contribution de la table de négociation à l'optimisation du traitement des ordres dans la perspective d'une meilleure sélection / meilleure exécution ;
- La contribution qualitative individuelle (qualité de la prise en charge des ordres, fluidité de la circulation des informations relatives à l'exécution des ordres, proactivité ...) ;
- Le respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes.

¹ Le comité de direction élargi est composé du Président Directeur Général, des Directeurs Généraux Délégués, du Directeur du développement, du Directeur des Ressources Humaines, d'un représentant des équipes commerciales, d'un représentant de l'équipe de gestion et d'un représentant des équipes contrôles, risques, opérations et systèmes.

4.3 Rémunération variable des fonctions commerciales

Le personnel engagé dans des fonctions commerciales est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte :

- La collecte nette, la diversification de la clientèle, le gain de parts de marché ...;
- La contribution qualitative individuelle (qualité des réponses aux appels d'offre, de l'expression des besoins en interne, du suivi de la clientèle, contribution aux travaux transversaux de la société de gestion, participation / conduite de projets, management ...)
- Le respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes.

4.4 Rémunération variable des fonctions support

Le personnel engagé dans des fonctions support (marketing et communication, opérations, systèmes d'information, ressources humaines ...) est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte :

- La contribution qualitative individuelle (participation / conduite de projets, réactivité et fiabilité, compétences techniques, contribution aux travaux transverses de la société de gestion, participation / conduite de projets, management ...)
- Le respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes.

4.5 Rémunération variable des fonctions de contrôle

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle (conformité, contrôle interne et contrôle des risques) est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée, indépendamment des performances individuelles des secteurs d'exploitation contrôlés.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte :

- La contribution qualitative individuelle (qualité des contrôles devant permettre le respect de la réglementation et/ou des limites de risque, qualité des conseils prodigués en interne, participation / conduite de projets, réactivité et fiabilité, compétences techniques, contribution aux travaux transverses de la société de gestion, management ...)
- Le respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes.

5. Modalités de versement de la rémunération variable

Pour les membres du personnel n'appartenant pas au Personnel Identifié et pour le Personnel Identifié dont la rémunération variable envisagée lors des entretiens d'évaluation demeure inférieure au seuil déterminé dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente politique, ladite rémunération variable devient acquise et payable uniquement au jour du paiement des salaires du mois de janvier.

Pour le Personnel Identifié dont la rémunération variable envisagée lors des entretiens d'évaluation excède le seuil déterminé dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente politique, le dispositif applicable à la rémunération variable est le suivant :

- 50% de la rémunération variable envisagée lors des entretiens d'évaluation devient acquise et payable en numéraire au jour du paiement des salaires du mois de janvier.
- 50% de la rémunération variable envisagée demeure non acquise pour l'année en cours et fait l'objet d'une acquisition progressive sur les trois années civiles suivantes, au prorata, et prend une forme numéraire indexée sur des indicateurs permettant de vérifier l'alignement des intérêts du Personnel Identifié et des investisseurs.
 - Pour le Personnel Identifié intervenant directement sur les portefeuilles gérés (gestionnaires de portefeuilles et négociateurs) et pour les autres membres du Personnel Identifié, hors fonctions de contrôle, l'indicateur est constitué à 100% d'un panier d'OPC gérés par Sycomore AM, au choix de

chaque collaborateur. La composition du panier d'OPC fait l'objet d'un avis du Responsable Conformité et Contrôle Interne et d'une validation par la direction générale.

- Pour les responsables des fonctions de contrôle, l'indicateur est la variation du résultat courant avant impôts de la société.

Dans tous les cas toute rémunération variable n'est définitivement acquise qu'au jour de son versement effectif, 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, des portefeuilles et du Personnel Identifié concerné.

La part de rémunération variable dont l'acquisition définitive n'est pas encore intervenue pourra être réduite, au besoin à zéro, en cas de manquement au règlement intérieur, au code de déontologie interne ou aux procédures internes, de prise de risque excessive en termes de gestion financière ou de développement commercial, ou encore de comportement frauduleux, par décision de la direction générale après avis des fonctions de contrôle et de la direction des ressources humaines. La prise de risque excessive en termes de gestion financière s'entend comme le fait d'outrepasser de manière volontaire et manifeste les contraintes légales ou statutaires des OPC, ou des limites de risque qui auraient été fixées par la direction générale, ou des procédures internes visant à assurer la sécurité des opérations de gestion, la primauté de l'intérêt des clients et la préservation des intérêts à long terme de la société de gestion. La prise de risque excessive en termes de développement commercial s'entend comme le fait d'outrepasser de manière volontaire et manifeste les obligations légales de la société de gestion en matière de promotion des OPC, les procédures internes visant à assurer la primauté de l'intérêt des clients, la qualité de leur information et la préservation des intérêts à long terme de la société de gestion.

Le Personnel Identifié est tenu de s'engager à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou d'assurances liées à leur rémunération ou à leurs responsabilités pour contrecarrer l'incidence des dispositions précédentes.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la réglementation et de la présente politique. Les personnes travaillant pour le compte de Sycomore AM dans le cadre d'une mise à disposition de personnel à titre onéreux par une entité tierce sont soumis aux dispositions de la présente politique de rémunération.

En cas de résiliation du contrat de travail, les montants de rémunération variable jusque-là non acquis deviennent acquis au collaborateur concerné dès lors qu'ils correspondent à des performances réalisées sur la durée et ne viennent pas récompenser l'échec.

6. Principe de proportionnalité

Conformément à la réglementation en vigueur, il est précisé que le dispositif mentionné à l'article 5 trouve à s'appliquer uniquement aux membres du Personnel Identifié dont la rémunération variable excède un seuil fixé par la direction générale.

7. Rémunération variable garantie

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.

8. Mécanismes de rétention

Nonobstant les dispositions de la présente politique, Sycomore AM demeure libre d'attribuer pour un montant et sous la forme de son choix tout avantage numéraire ou non numéraire, de manière exceptionnelle, à un membre du personnel afin de satisfaire à un objectif de rétention.

9. Résiliation anticipée du contrat de travail

Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec. Partant, la part de rémunération variable non acquise à la date de résiliation du contrat de travail ne deviendra acquise, en tout ou partie, 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, des portefeuilles et du Personnel Identifié concerné.

10. Communication de la Politique de rémunération

La Politique de rémunération complète est disponible pour tous les membres du personnel de Sycomore AM. Un résumé de cette politique est disponible sur le site www.sycomore-am.com.