



# GEMWAY

ASSETS

Référence : Gemway Assets	<b>3-9 POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DE LA SOCIETE DE GESTION</b>	Date de création : 06/10/2016
Auteur : AGAMA Conseil / Gemway Assets		
<b>Responsable</b>	RCCI + Comité de Direction	
<b>Validation par</b>	Michel AUDEBAN – RCCI / DG Relecture et validation RCCI en Déc 2019 + sept 2020 + Janvier 2021 + Janv 2022 + Magali MOREL le 26/04/2023 +22/01/2024	

### Historique des modifications

Version	Contenu	Rédigé par	Le
V1		Gemway	22/03/2017
V2		Gemway	24/07/2018
V3		Gemway	31/01/2022
V4	Rajout de la prise en compte des critères qualitatifs et quantitatifs ESG	Gemway (MA +MM)	28/04/2025

Références réglementaires :

- **Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM 5 »**
- **Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive - ESMA/2016/411 (31 mars 2016)**
- **Règlement général de l'AMF :**
  - Articles 321-125
- **OPCVM 5 - Guide « sociétés de gestion » Juillet 2016**

**Sommaire :**

- I. Identification des collaborateurs
- II. Adoption et réexamen de la politique de rémunération
- III. Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique
- IV. Rémunérations concernées

- V. Information des collaborateurs et des porteurs de parts ou actions sur la politique de rémunération
  - A. Information des collaborateurs
  - B. Information des porteurs de parts ou actions
- VI. Principes fondateurs de la politique de rémunération
- VII. Principes propres à la part variable de la rémunération
- VIII. Critères d'attribution de la rémunération variable
- IX. Identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations

\* \* \* \* \*

## Préambule

Conformément aux dispositions contenues au sein de la « Directive UCITS V », GEMWAY ASSETS s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

La présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus ou autres documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération de GEMWAY ASSETS est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la SGP, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles de GEMWAY ASSETS ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction<sup>1</sup> de la Société de Gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a vocation à définir les critères utilisés par la SGP pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

---

<sup>1</sup> On entend par « d'organe de direction » : « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein d'une société de gestion comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées. »

## Identification des collaborateurs

---

Par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, la Direction Générale de GEMWAY ASSETS a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

Par ailleurs, en cas de délégation de gestion financière octroyée à une Société de Gestion tierce, GEMWAY ASSETS s'assurera que le délégataire a bien mis en place une politique de rémunération des collaborateurs proportionnée à son organisation et ses activités.

## Adoption et réexamen de la politique de rémunération

---

La présente politique est validée par la Direction Générale de GEMWAY ASSETS, dans sa fonction de surveillance, puis annuellement, la politique est réévaluée et validée par la Direction Générale de GEMWAY ASSETS.

Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

## Rémunérations concernées

---

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- **La partie variable** de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction Générale de GEMWAY ASSETS. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Sont également exclus de la politique de rémunération car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- le Plan Epargne Entreprise (PEE),

## Information des collaborateurs et des porteurs de parts ou actions sur la politique de rémunération

---

La politique de rémunération est mise à disposition sur le site Internet de la SGP.

## Principes fondateurs de la politique de rémunération

---

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive UCITS V, GEMWAY ASSETS applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par GEMWAY ASSETS sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

GEMWAY ASSETS s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

- le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;
- lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPC concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers;
- l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs de l'OPC géré. Ce principe permet de garantir que l'évaluation porte bien sur les performances à long terme de l'OPC et sur ses risques

d'investissement et que le paiement de la rémunération basé sur les performances s'échelonne sur la même période ;

- 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;
- les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;
- la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs;
- la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion et des OPC qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans;
- le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

## Principes propres à la part variable de la rémunération

---

- la rémunération variable n'est payée ou acquise 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, de l'OPC et de la personne concernée. La SGP pourra baisser le montant total des rémunérations variables lorsque des performances financières médiocres ou négatives seront enregistrées. Il pourra s'agir à la fois des rémunérations actuelles et de réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération ;

Lorsque le bonus est supérieur à 200 000 euros, le versement s'effectue comme suit :

50% au titre de l'année N en cours

50% réparti par tiers sur chacune des trois années N+1 à N+3

Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

- la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la présente directive.

## CRITERES D'attribution de la rémunération variable

---

La rémunération variable sera définie au regard de critères quantitatifs et qualitatifs définis sur la grille d'évaluation individuelle de chaque collaborateur en fonction de ses missions et de son poste.

La société prend en compte les critères ESG lors de l'attribution des rémunérations variables. Ces critères et seuils sont mentionnés sur les grilles d'évaluation des collaborateurs concernés notamment l'équipe de gestion et l'analyste ESG. Par exemple : respect des deadlines de production de reporting, respect des seuils ESG définis (exclusion, controverses, WACI, féminisation board vs indice, PAI, contribution ISR...).

La fiche d'évaluation individuelle est formalisée chaque fin d'année à l'initiative du board. Lors d'un entretien, celle-ci est discutée entre la Direction de Gemway Assets et le collaborateur. Après échange et mise en accord, celle-ci est signée par les 2 parties et archivée par le Directeur Général sur le drive.

## MODALITES D'attribution des rémunérations

---

La politique de rémunération est basée sur l'organisation interne de GEMWAY ASSETS de la stratégie à long terme de la Société de Gestion ainsi que sur les objectifs définis avec chacun des membres du personnel individuellement, lors d'un entretien annuel d'évaluation.

A l'issue de ces entretiens individuels, la Direction Générale de GEMWAY ASSETS détermine le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs.

GEMWAY ASSETS applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération.

