

JANVIER 2024



POLITIQUE DE REMUNÉRATION

SG 29 HAUSSMANN

TABLE DES MATIÈRES

1.	Gouvernance en matière de rémunération	3
1.1.	<i>Comité des rémunérations</i>	3
1.2.	<i>Révision annuelle des rémunérations</i>	3
1.3.	<i>Le rôle des fonctions de contrôle</i>	4
2.	principes globaux en matière de rémunération.....	4
2.1.	<i>Conformité de la politique de rémunération avec les exigences réglementaires.....</i>	4
2.2.	<i>Composition de la rémunération</i>	5
3.	Principes de rémunération applicables au personnel identifié de sg29h	6
3.1.	<i>Définition du Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V</i>	6
3.2.	<i>Structure de la rémunération variable du Personnel Identifié.....</i>	6
3.3.	<i>Indexation d'une partie de la rémunération variable sur « l'indice 29H ».....</i>	7

SG29 Haussmann (ci-après « SG29H »), société de gestion et filiale à 100% de Société Générale Personne Morale, inscrit sa politique de rémunération dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe Société Générale. Cette dernière vise à faire de la rémunération un levier efficace d'attraction et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité par les collaborateurs.

Cette politique tient notamment compte, pour SG29H, des dispositions relatives à la rémunération figurant dans les directives 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 (ci-après « Directive AIFM ») et 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 (ci-après « Directive UCITS V »), applicables au secteur des gestionnaires de fonds.

A compter du 10 mars 2021, date d'entrée en vigueur du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « SFDR »), la politique de rémunération de SG 29 Haussmann prend en compte les risques en matières de durabilité, définis par SFDR comme les événements ou situations dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'ils surviennent, pourraient avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur des investissements gérés par SG 29 Haussmann.

1. GOUVERNANCE EN MATIERE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de SG29H s'inscrit dans le cadre des principes et orientations de la politique de rémunération du Groupe Société Générale et est examinée chaque année. Elle est définie par la Direction Générale de SG29H, en accord avec la Direction des Ressources Humaines. Le Conseil de Surveillance de SG29H valide cette politique.

1.1. Comité des rémunérations

SG29H dispose d'un Comité des rémunérations, composé de deux membres indépendants. Le Comité des rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil de Surveillance de SG 29 Haussmann.

1.2. Révision annuelle des rémunérations

La révision annuelle des situations individuelles des collaborateurs de SG29H - tous étant sous contrat de travail SG mais détachés chez SG29H - s'inscrit dans le processus annuel du Groupe Société Générale (rémunération fixe plus, le cas échéant, rémunération variable et/ou actions de performance). Ce processus est coordonné par la Direction des Ressources Humaines suivant différentes étapes de validation : une réunion réunissant des membres de la Direction Générale de SG29H, des représentants de la ligne métier permet de revoir et valider la rémunération individuelle de chaque collaborateur. Le processus de révision annuelle des rémunérations est ensuite validé de manière globale, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe Société Générale, et enfin du Conseil de Surveillance de SG29H sur avis de son comité des rémunérations.

Les obligations légales et réglementaires en vigueur en France sont prises en compte dans ce processus.

1.3. Le rôle des fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle, les Directions des Risques, du Contrôle Interne et de la Conformité de SG29H sont impliquées à des degrés divers dans le processus de revue annuelle des rémunérations. Ces fonctions interviennent notamment de la manière suivante :

Les Directions des Risques et de la Conformité apprécient la gestion des risques et de la conformité, et donnent leur avis sur la manière dont les principaux preneurs de risques tiennent compte de ces aspects. En cas d'avis négatif de la Direction des Risques et/ou de celle de la Conformité sur la base de faits avérés et/ou systématiques, les allocations individuelles sont ajustées à la baisse pour tenir compte de ces notations.

L'indépendance des fonctions de contrôle vis-à-vis des métiers de gestion est garantie par leur rattachement à la Direction Générale de SG29H. Ce pilotage permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en matière de rémunération.

2. PRINCIPES GLOBAUX EN MATIERE DE REMUNERATION

2.1. Conformité de la politique de rémunération avec les exigences réglementaires

La politique de rémunération de SG29H respecte l'ensemble des réglementations applicables, dont notamment :

- La Directive 2011/61/EU du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2013-676 (ci-après « Directive AIFM ») ;
- La Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-312 du 17 mars 2016 (ci-après « Directive UCITS V ») ;
- Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (dite « Règle Volcker ») ;
- La Directive 2004/39/EC du Parlement Européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2007-544 du 12 avril 2007 (ci-après « MIFID ») ;
- Le Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « SFDR »).

La politique de rémunération intègre les différentes contraintes mentionnées ci-dessus de la manière suivante :

- Prise en compte des risques dans la détermination des enveloppes de variables et des attributions individuelles :
 - Utilisation d'indicateurs quantitatifs financiers intégrant les risques et d'indicateurs de marché pour la fixation des enveloppes

- Inclusion d'objectifs relatifs à la gestion des risques et de la conformité et à la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients au niveau individuel ;
- Évaluation indépendante conduite annuellement par les Directions des Risques et de la Conformité de SG29H sur la manière dont les risques et la conformité sont gérés pour les collaborateurs ayant un impact sur le profil de risque de SG29H.

Par le biais de l'ensemble des mécanismes ci-dessus, absence de lien direct entre la performance commerciale et la rémunération variable.

- Prise en compte des risques dans les schémas de rémunération variable différée :
 - Pour le Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V : variable différée à hauteur de 40% minimum sur trois ans par tiers à partir d'un certain seuil ; indexation de 50% minimum de la rémunération variable sur un indice d'instruments financiers ; part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité ;
 - Pour le Personnel non Identifié : au-dessus d'un certain seuil, rémunération variable pour partie différée selon un taux progressif sur trois ans par tiers et indexée sur un indice d'instruments financiers ; part non-acquise soumise aux mêmes conditions d'acquisition que pour le Personnel Identifié.

2.2. Composition de la rémunération

Chaque collaborateur bénéficie d'une rémunération fixe. Celle-ci peut être complétée d'une rémunération variable discrétionnaire, et, le cas échéant, d'actions de performance.

2.2.1 La rémunération fixe

Elle rétribue le niveau de responsabilité, les compétences et l'expérience professionnelle. La rémunération fixe est définie en tenant compte des positionnements.

2.2.2 La rémunération variable

La rémunération variable n'est pas contractuelle, elle est attribuée de manière discrétionnaire. Elle est fonction de la performance individuelle et collective, et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis en amont. Elle prend en compte la qualité de la gestion des risques, ainsi que le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de conformité. Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel.

2.2.3 Les actions de performance Société Générale

Elles représentent un élément de rétention visant à fidéliser les collaborateurs les plus performants, avec une attention particulière pour les talents et collaborateurs clés. Elles rémunèrent une performance passée, mais aussi un potentiel futur.

3. PRINCIPES DE REMUNERATION APPLICABLES AU PERSONNEL IDENTIFIE DE SG29H

3.1. Définition du Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V

Le périmètre du Personnel Identifié au sein de SG29H se compose des catégories suivantes :

- Les dirigeants et membres du Comité Exécutif de SG29H
- Les responsables des pôles de gestion
- Les gérants
- Les responsables et collaborateurs des fonctions de contrôle (risques, contrôle interne et conformité)

La Direction de SG29H, la Direction des Risques et celle du Contrôle Interne et de la Conformité de SG29H travaillent, en lien avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe Société Générale, à l'identification du Personnel Identifié, tant au niveau du périmètre des activités visées que des postes ciblés.

3.2. Structure de la rémunération variable du Personnel Identifié

Le schéma relatif à la rémunération variable s'applique de manière différenciée selon la catégorie de personnel . Le seuil applicable au personnel régulé correspond aux orientations fixées par la réglementation en vigueur.

Le seuil applicable aux collaborateurs non régulés correspond aux orientations en vigueur fixées par le Groupe pour la partie de la rémunération supérieure au seuil et dans la limite maximale fixée.

Pour le Personnel régulé au titre des Directives AIFM et UCITS V, la structure de la rémunération variable comprend, en conformité avec la réglementation et dès lors que le variable dépasse un certain seuil :

- Une part différée dont l'acquisition est soumise à des conditions de présence, de performance (1), de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité ; cette part est de 40% minimum du variable ; si les conditions sont respectées, elle est acquise sur trois ans par tiers ;
- 50% de la part acquise et deux-tiers de la part différée est non-acquise et indexée sur un indice d'instruments financiers reflétant la performance des fonds gérés par SG29H (ou « indice 29H », cf. 3.3 ci-dessous),
- La partie de la rémunération variable indexée sur l'« indice 29H » est soumise à une période de rétention de 6 mois tant pour la partie acquise que pour la partie différée.

In fine, la part versée immédiatement en numéraire ne dépasse donc pas 30%.

Pour les collaborateurs non régulés, la rémunération variable est en partie différé, dès

lors que la rémunération variable est supérieure ou égale au seuil .

La part différée indexée sur l' « Indice 29H » est soumise à une période de rétention de 6 mois.

	Partie non différée		Partie différée		
	Année n		Année n+1	Année n+2	Année n+3
Personnel régulé	30% en numéraire	30% indexé indice 29H (payé en octobre)	33,33% en numéraire	33,33% indexé indice 29H	33,33% indexé indice 29H
Personnel non régulé	Versement en numéraire: 100% du montant jusqu' au seuil + 40% du montant supérieur au seuil		Versement en numéraire: 20 % du montant supérieur au seuil	Versement indexé: 20 % du montant supérieur au seuil	Versement indexé: 20 % du montant supérieur au seuil

*Pourcentage du montant total de la rémunération variable individuelle

**Pourcentage de la part différée de la rémunération individuelle

Les conditions de performance applicables à SG29H sont revues et proposées annuellement par la Direction financière du Groupe Société Générale, puis validées par le Conseil de Surveillance de SG29H.

3.3. Indexation d'une partie de la rémunération variable sur « l'indice 29H »

SG29H a mis en place un mécanisme d'indexation sur un « indice 29H» pour le Personnel Identifié et non Identifié qui bénéficie d'une rémunération variable différée. Ce mécanisme d'indexation sur la performance des fonds composant le panier permet d'assurer un alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs.

Cet indice est composé de fonds représentatifs de l'activité et des performances de SG29H, et comprend à la fois des fonds FIA et UCITS.

SG29H a également mis en place un Comité d'Indice, qui se réunit, pour déterminer la composition et la pondération des fonds constituant le panier de fonds (ou « indice 29H »), utilisé comme instrument d'indexation d'une partie de la rémunération variable. Il peut également intervenir en cas d'événement affectant potentiellement la composition de l'indice afin d'assurer un fonctionnement adéquat de cet indice tout au long de sa durée de vie.

Par ailleurs, la valorisation de l'indice 29H est validée par la Direction financière du pôle métier dont dépend SG 29 Haussmann.

Ce fonctionnement permet de garantir une revue indépendante de la composition, de la pondération et de la valorisation de l'indice et de prévenir ainsi tout conflit d'intérêt.

NOTICE

Ce document est exclusivement conçu à des fins d'information. Il ne constitue en aucun cas un conseil en investissement, une offre de vente ou de services, ou une sollicitation d'achat, et ne doit pas servir de base ou être pris en compte pour quelque contrat ou engagement que ce soit. Toutes les informations figurant dans ce document s'appuient sur des données extra financières disponibles auprès de différentes sources réputées fiables. Cependant, la validité, la précision, l'exhaustivité, la pertinence ainsi que la complétude de ces informations ne sont pas garanties par SG 29 Hausmann. En outre, les informations sont susceptibles d'être modifiées sans préavis et SG 29 Hausmann n'est pas tenue de les mettre à jour systématiquement. Les informations ont été émises un moment donné, et sont donc susceptibles de varier à tout moment. La responsabilité SG 29 Hausmann ne saurait être engagée du fait des informations contenues dans ce document et notamment par une décision de quelque nature que ce soit prise sur le fondement de ces informations. Les destinataires de ce document s'engagent à ce que l'utilisation des informations y figurant soit limitée à la seule évaluation de leur intérêt propre.

Toute reproduction partielle ou totale des informations ou du document est soumise à une autorisation préalable expresse de la société de gestion de portefeuille.

Agréée par l'AMF en 2006, SG 29 Hausmann, filiale de la Société Générale, est la société de gestion dédiée à la gestion des avoirs de la clientèle privée.

Société Générale est un établissement de crédit (banque) français agréé par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.