

## **Politique de rémunération – SG29 HAUSSMANN**

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 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.

### **1. Gouvernance en matière de rémunération**

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 de SGPB France. Le Conseil de Surveillance de SG29H valide cette politique.

#### **1.1 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 de SGPB France suivant différentes étapes de validation : une réunion réunissant des membres de la Direction Générale de SG29H, des représentants de la ligne métier Wealth Management au sein de SGPB France et SGPB 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 SGPB, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe Société Générale, et, in fine, par le Conseil de Surveillance de SG29H. Les obligations légales et réglementaires en vigueur en France sont prises en compte dans ce processus.

#### **1.2 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 matière de rémunération**

### **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 ») ;
- 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 ») ;

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 différé 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 et des tensions marché.

### **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 des fonctions support 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 rémunération applicables au Personnel Identifié 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 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

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

- Une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, acquise sur trois ans par tiers, avec un taux de différé de 40% minimum ;  
NB : Lorsque l'une des conditions d'acquisition énoncées ci-dessus n'est pas respectée, cette part non-acquise peut être ainsi réduite voire annulée en totalité.
- Une attribution de plus de 50% indexée sur un indice d'instruments financiers reflétant la performance des fonds gérés par SG29H (ou « indice 29H », cf. 3.3 ci-dessous), soit 50% de la part acquise et deux-tiers de la part non-acquise.

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

A partir d'un certain montant de rémunération variable, le schéma de variable appliqué est le suivant, selon la catégorie de personnel :

Variable supérieur à un certain seuil	Partie non différée		Partie différée		
	Année N		Année N+1	Année N+2	Année N+3
<b>Personnel Identifié</b>	(30%)* <b>Numéraire</b> <i>payé en Mars N</i>	(30%)* <b>Indice 29H</b> <i>acquis en Mars N payé en Oct. N</i>	(13.33%)* <b>Numéraire</b> <i>payé en Mars N+1</i>	(13.33%)* <b>Indice 29H</b> <i>acquis en Mars N+2 payé en Oct. N+2</i>	(13.33%)* <b>Indice 29H</b> <i>acquis en Mars N+3 payé en Oct. N+3</i>
<b>Personnel non Identifié</b>	<b>Numéraire</b> <i>payé en Mars N</i>		(33.3%)** <b>Numéraire</b> <i>payé en Mars N+1</i>	(33.3%)** <b>Indice 29H</b> <i>acquis en Mars N+2 payé en Oct. N+2</i>	(33.3%)** <b>Indice 29H</b> <i>acquis en Mars N+3 payé en Oct. N+3</i>

\*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 au moins une fois par an 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 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 Groupe Société Générale.

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.