

# Politique de rémunération de SOFIDY

La politique de rémunération de SOFIDY respecte les dispositions relatives à la rémunération figurant dans la réglementation issue de la directive 2001/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 (la « Directive AIFM ») et 2014/91/UE du parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 (la « Directive OPCVM V ») modifiant la directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009 (« Directive OPCVM »), applicables au secteur des gestionnaires de fonds.

La politique de rémunération de SOFIDY est en ligne avec celle du groupe Tikehau Capital (le « Groupe »).

## 1. DESCRIPTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE DE RÉMUNÉRATIONS

Les principes de la politique de rémunération de SOFIDY s'inscrivent dans les objectifs de la politique de rémunération du Groupe :

- Concilier les exigences d'un marché très concurrentiel avec les attentes des investisseurs, des clients, des actionnaires et des collaborateurs en assurant la cohérence de la politique de rémunération avec la stratégie du Groupe et sa conformité avec la réglementation applicable ;
- Recruter des profils de qualité et conserver les talents, le capital humain étant clé dans les activités du Groupe ;
- Définir des pratiques de rémunération efficaces et responsables afin d'éviter les conflits d'intérêts, protéger les intérêts des investisseurs et des clients du Groupe et garantir qu'il n'y ait pas d'incitation à une prise de risque excessive ;
- Promouvoir l'alignement d'intérêts à long terme spécifiquement pour les équipes d'investissement, la gestion et les managers.

Selon les situations, la rémunération des collaborateurs de SOFIDY est composée d'un ou plusieurs éléments décrits ci-dessous :

- D'un **salaire de base** ;
- De deux **primes collectives** versées trimestriellement ;
- D'une **rémunération variable individuelle** sur la base des performances individuelles et collectives. Il faut noter que la rémunération variable n'est pas garantie (sauf exceptionnellement en cas d'embauche externe et seulement pour la 1<sup>ère</sup> année) ;
- De **plans d'actions gratuites Tikehau Capital** ;
- D'un **dispositif d'épargne salariale** : accords d'intéressement et de participation, abondement.

## 2. PERSONNEL IDENTIFIÉ

La Directive AIFM vise l'existence d'une politique de rémunération qui promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas la prise de risque excessive et incompatible avec le profil de risque des FIA et des OPCVM. À ce titre, elle encadre la rémunération des dirigeants et, d'une manière générale, des personnels identifiés comme « preneurs de risque ». SOFIDY a ainsi passé en revue l'ensemble de son personnel dirigeant et décisionnaire (cadres dirigeants et assimilés, cadres supérieurs et autres collaborateurs disposant de la capacité à engager la Société ou les FIA gérés) sous l'angle de leur capacité à prendre des risques pour le compte de la Société ou des FIA gérés.

Le processus d'identification du personnel identifié est mené conjointement par la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Conformité et est soumis au Comité des Rémunérations de SOFIDY. La liste du personnel identifié est revue annuellement.

## 3. PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DU « PERSONNEL IDENTIFIÉ »

SOFIDY applique le principe de proportionnalité en retenant les seuils suivants :

- **le pourcentage de la rémunération variable individuelle est inférieur à 30 %** de la rémunération fixe ; ou
- **le montant du variable individuel est inférieur à 200 k€ bruts** ou son équivalent en devises.

En application de ce principe, le personnel identifié dont la rémunération variable se situe en dessous de l'un des deux seuils est exclu de certaines mesures du dispositif décrit ci-dessous à savoir principalement le report de versement de rémunération variable et le versement en instruments financiers.

Pour les autres collaborateurs relevant du personnel identifié, le processus d'attribution de cette rémunération individuelle variable repose sur l'appréciation par le Directoire (ou par le Comité des Rémunérations s'agissant des primes des membres du Directoire) des critères quantitatifs et qualitatifs fixés à chacun des preneurs de risque à l'issue de la période d'accumulation et chaque année pendant toute la période de report. À l'issue du processus d'attribution, le montant de la rémunération variable au titre d'un exercice considéré est déterminé.

Ainsi, tout collaborateur relevant du périmètre du personnel identifié qui n'est pas exclu des exigences relatives à la rémunération du personnel identifié en application du principe de proportionnalité verra sa rémunération variable individuelle structurée comme suit :

- 50 % de la rémunération variable prendra la forme d'un versement en numéraire, versé en année N (date d'attribution de la rémunération variable au titre de l'année en cours) ;
- 50 % de la rémunération variable prendra la forme de « cash units et/ou d'actions cotées de Tikehau Capital, société mère de SOFIDY et son versement sera reporté sur 3 ans ;
- Le paiement reporté en Instruments Financiers sera indexé sur la performance d'un indice composé d'un panier de fonds représentatifs des stratégies de gestion mises en œuvre par SOFIDY ;
- Le paiement reporté s'effectuera par tiers, et sera versé en N+1/N+2/N+3.

Une clause de malus est mise en place afin éventuellement d'ajuster la rémunération variable acquise mais à recevoir au risque a posteriori. Ce mécanisme conduit à apprécier tous les ans, préalablement au versement d'un élément de rémunération variable qui a été reporté, la situation au regard des critères évoqués (« baisse significative des performances ayant servi d'indicateurs à l'évaluation des objectifs réalisés, insuffisance grave de gestion du risque, comportement mettant en risque la gestion ou SOFIDY, fraude, mauvaise santé financière de SOFIDY ») et le respect de la conformité et, de manière discrétionnaire (de la part du Comité des rémunérations ou du Directoire), de prendre la décision d'une éventuelle mise en jeu de la clause de malus pouvant aller de 0 à 50 % du montant du versement considéré. La décision prise est justifiée et notifiée par écrit au personnel identifié.

Les stratégies de couverture personnelle ainsi que les contrats d'assurances liés à la rémunération ou à la responsabilité qui contreviendraient au principe d'alignement de la rémunération variable reportée et non distribuée sur les intérêts des clients sont interdits

**À l'exception des exclusions présentées ci-dessus en vertu du principe de proportionnalité, il est précisé que SOFIDY s'attache à respecter, de manière permanente et pour tous les personnels identifiés, l'ensemble des principes de rémunérations prévus par la Directive AIFM.**

## 4. COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Un Comité des Rémunérations (le « **Comité des Rémunérations** ») a été mis en place par le Conseil d'Administration de SOFIDY le 11 septembre 2013.

Ce Comité des Rémunérations exerce les responsabilités prévues au paragraphe 3 de l'Annexe II de la directive AIFM et au paragraphe 4 de l'article 14 ter de la Directive OPCVM (telle que modifiée par la Directive OPCVM V) tels que transposés respectivement au III de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers (« **RG AMF** ») et au III de l'article 321-125 du RG AMF.

### i. Composition et nominations

Le Comité des Rémunérations est composé au minimum de trois membres du Conseil de Surveillance. Ils sont désignés par ce même Conseil et nommés pour une durée de trois ans éventuellement renouvelable. Les membres du Comité des Rémunérations n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de la société. Le Président du Comité des Rémunérations est nommé par le Conseil de Surveillance. Le secrétariat est assuré par un des membres du Comité des Rémunérations.

### ii. Attributions

Le Comité des Rémunérations est en charge :

- d'émettre un avis sur la politique de rémunération de SOFIDY et sur la rémunération du Directoire (Président, Directeur Général, Directeur Général adjoint), du RCCI et du Responsable de la Gestion des Risques,
- d'examiner annuellement l'évolution des collaborateurs entrant dans le périmètre du « personnel identifié » au sens des directives AIFM et OPCVM V,
- d'évaluer la réaction du système de rémunération aux événements externes et internes de la société (scénarios de test),
- de contrôler a posteriori le système de rémunération,
- de s'assurer de la cohérence de la politique mise en œuvre avec la politique de rémunération du Groupe en lien avec le Comité des Nominations et des Rémunérations de Tikehau Capital.

Concernant l'avis sur la politique de rémunération, le Comité des Rémunérations réalise, au minimum une fois par an et après consultations des fonctions Risques, Conformité et RH, un examen complet afin de veiller en particulier à :

- Examiner l'évolution de la situation (responsabilité, habilitation, rémunération...) de chacun des personnels identifiés comme preneurs de risques ;
- S'assurer de la conformité de la politique de rémunération avec les mécanismes de rémunération AIFM et OPCVM V.

Un compte rendu de cet examen figure dans le procès-verbal du Comité des Rémunérations.

### **iii. Modalités de fonctionnement**

Le Comité des Rémunérations se réunit au moins une fois par an, et autant que de besoin sur la convocation de son Président, soit à son initiative, soit à la demande du Président du Conseil de Surveillance.

Le Président du Comité des Rémunérations ou un membre du Comité désigné à cet effet rend compte au Conseil de Surveillance de ses travaux, conclusions et propositions. Le Comité éclaire le Conseil de Surveillance de ses avis et fait part de toutes observations et recommandations utiles aux délibérations du Conseil de Surveillance.