

# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE SOFIDY

La politique de rémunération de SOFIDY s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération de la directive 2011/61/UE, dite directive AIFM, ainsi que de la directive 2014/91/UE, dite directive OPCVM 5.

La politique de rémunération ainsi appliquée est cohérente, promeut une gestion saine et efficace des risques de conflits d'intérêts et n'encourage pas une prise de risque à l'occasion des opérations d'investissement, d'arbitrage ou de gestion qui serait incompatible avec le règlement intérieur de la société de gestion, les profils de risque et les documents constitutifs des fonds gérés par SOFIDY.

Cette politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de SOFIDY, des fonds qu'elle gère et à ceux des investisseurs des FIA et des OPCVM concernés.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés de SOFIDY et comporte des spécificités relatives à la part variable de rémunération du « personnel identifié ». Un Comité de rémunération a par ailleurs été mis en place.

---

## I POLITIQUE GÉNÉRALE DE RÉMUNÉRATION

---

De manière générale, la rémunération de l'ensemble des salariés se compose :

- D'une part fixe
- D'une part variable comprenant :
  - Deux primes collectives (versées trimestriellement) ;
  - Une prime individuelle (versée annuellement) ;
  - Pour certains collaborateurs, cette part variable est complétée d'une prime sur résultats.
- De dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, abondement).

---

## II COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

---

Le Conseil d'Administration a pour rôle de :

- Approuver la politique de rémunération, ses modifications et ses éventuelles dérogations
- S'assurer que la présente politique est revue au moins une fois par an
- Fixer la rémunération du Directeur Général

Pour l'assister dans sa mission, le Conseil d'Administration de SOFIDY a mis en place en 2014 un Comité de Rémunération composé de Monsieur Christian FLAMARION, Président, de Monsieur Antoine FLAMARION et de Monsieur Olivier LUNEAU.

Le Comité de rémunération est en charge de :

- Emettre un avis sur la présente politique et sur la rémunération du Directeur Général, du RCCI et du contrôleur des risques;
- Examiner annuellement l'évolution des collaborateurs entrant dans le périmètre du « personnel identifié »;
- Evaluer la réaction du système de rémunération aux événements externes et internes de la société (scénarios de test);
- Contrôler a posteriori le système de rémunération.

---

## III « PERSONNEL IDENTIFIÉ »

---

### 1 - Détermination du « personnel identifié »

Au moins une fois par an, le Comité de rémunération identifie les collaborateurs qui relèvent du statut de « personnel identifié ».

En application des directives AIFM et OPCVM 5, relèvent de ce statut les collaborateurs suivants :

- La direction générale
- Les preneurs de risques dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société et/ ou des fonds gérés
- Les collaborateurs dont la rémunération globale est égale ou supérieure à celle des collaborateurs des deux catégories précédentes
- Les collaborateurs exerçant une fonction de contrôle (conformité, contrôle interne, risques)
- Les responsables des fonctions support

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

- Rémunération variable inférieure à 100 000 €;
- Pourcentage de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe inférieur à 30%.

En application de ce principe, le personnel identifié dont la rémunération variable se situe en dessous de chacun de ces deux seuils (cumulatifs) est exclu de certaines mesures du dispositif décrit ci-dessous au **2** : principalement le report de versement et le versement en titres (mécanisme cash indexé dans le cas de SOFIDY).

Après application de ce principe de proportionnalité, 6 collaborateurs relèvent du statut de « personnel identifié » au titre de la directive AIFM dont 3 également au titre de la directive OPCVM 5 en 2018.

### 2 - Principes relatifs à la rémunération variable du « personnel identifié »

SOFIDY dispose d'une politique de rémunération variable entièrement flexible, basée sur les performances et ajustée aux risques.

La rémunération de manière directe en parts des fonds gérés par SOFIDY a été écartée car jugée inadaptée et difficile à mettre en œuvre au regard de la typologie des fonds : s'agissant de fonds immobiliers, la durée de détention conseillée est supérieure à 8 ans et ils sont, pour un certain nombre d'entre eux, fermés. La prime variable associée à la réalisation des objectifs est par conséquent une prime « cash indexée ».

Pour chacun des salariés relevant du statut de « personnel identifié », des objectifs individuels, qualitatifs et quantitatifs prenant en compte des critères de gestion des risques au titre de l'année à venir sont fixés avant la fin de l'année précédente. Les objectifs dépendent de la nature des fonctions exercées.

Nonobstant ces objectifs individuels, l'objectif collectif principal de la Direction Générale et des preneurs de risques est la performance des fonds sous gestion ajustée du risque.

Le processus d'attribution de la rémunération variable au « personnel identifié » repose sur l'appréciation par le Directeur Général de l'atteinte des objectifs individuels à l'issue de la période d'accumulation et chaque année pendant toute la période de report. L'attribution de la rémunération variable du Directeur Général est quant à elle décidée par le Comité de rémunération.

A l'issue du processus d'attribution, le montant de la rémunération variable au titre d'un exercice considéré est déterminé. La part immédiatement versée à l'issue de la période d'accumulation correspond à 50% de la prime.

Pour les 50% restants, le paiement de la rémunération variable est conditionnel et reporté sur une période de 3 ans avec un rythme annuel d'acquisition par tiers. Il est en outre soumis à un mécanisme d'indexation lié à la mesure de la performance d'un panier de fonds (prime dite « cash indexée »).

Par ailleurs, une clause de malus est mise en place afin éventuellement d'ajuster la rémunération variable dont le versement est reporté au risque a posteriori ; elle s'établit à 50% du montant versé à chaque point d'acquisition et permet éventuellement de sanctionner la baisse significative des performances ayant servi d'indicateurs à l'évaluation des objectifs réalisés, l'insuffisance grave de gestion du risque, le comportement mettant en risque la gestion ou la Société de gestion, la fraude, la mauvaise santé financière de la société de gestion.

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.