

<b>HG</b>	<b>Politique n° 34 Rémunération des collaborateurs d'Hugau Gestion</b>
	Date de création : Novembre 2008
	Emetteur : <b>RCCI</b>
	Services concernés : <b>Tous les collaborateurs</b>
	Dernière modification : Mars 21

### SUIVI DES MAJ

Date	Objet	Auteur	Validé par
Mai 2011	Création	INGOLD CONSEIL	Comité RCCI
Septembre 2016	Changement de RCCI et refonte du Recueil des procédures d'Hugau Gestion	RCCI	DIRECTION
Mars 2017	Mise en conformité avec la Directive OPCVM 5.	RCCI	DIRECTION
Avril 2017	Dernière modification intégrant l'instruction AMF sur la fiche A1 annexe au PA	RCCI	DIRECTION
6 Décembre 18	Précision sur le seuil de déclenchement du report de rémunération variable	RCCI	DIRECTION
Mars 2021	Précision sur les critères d'évaluation de la rémunération variable.	RCCI	DIRECTION

### OBJECTIF :

L'objectif de cette politique est d'exposer de manière exhaustive les modalités de rémunération des personnes collaboratrices d'Hugau Gestion (la « Société ») ainsi que des membres de la Direction.

### CADRE REGLEMENTAIRE :

RGAMF : article 321-125 pour les OPCVM et 319-10 pour les FIA

Articles L533-22-2 : Personnes ayant une incidence sur le profil de risques des SDG ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent.

Guide sur OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille

Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 concernant les OPCVM

Orientations de l'ESMA en matière de rémunération

## PRINCIPES GENERAUX :

L'objectif recherché par Hugau Gestion est de formaliser le dispositif de rémunération de ses collaborateurs. Ce dispositif basé sur le long terme vise à fidéliser les membres du personnel pour parfaire la stabilité des équipes.

Cette politique de rémunération tient compte des codes d'éthique élaborés en la matière notamment celui de l'AFG.

Cette politique pour sa mise en œuvre prend en compte la nature et le volume de l'activité d'Hugau Gestion ainsi que ses spécificités.

## POLITIQUE DE REMUNERATION D'HUGAU GESTION :

### **Dispositions générales :**

HUGAU Gestion a mis en place une politique de rémunération compatible et cohérente avec une gestion saine et efficace des risques permettant un contrôle des comportements des membres du personnel en matière de prise de risques. Cette politique vise à éviter tous risques de conflits d'intérêts afin de ne pas porter atteinte aux intérêts des clients à court, moyen et long terme.

La politique de rémunération d'Hugau Gestion est adaptée à la taille de la société à son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités et de son dispositif de gestion des risques et sa politique de prévention des conflits d'intérêts.

La politique de rémunération d'Hugau Gestion est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société et aux OPC qu'elle gère.

La séparation entre les composantes du fixe et du variable est absolue.

La part variable a un caractère incitatif et fidélisant pour le plus grand nombre de collaborateurs de Hugau Gestion.

Chez Hugau Gestion il n'existe pas de rémunération variable garantie.

### **1) Principes organisationnels de rémunération chez Hugau Gestion :**

La politique de rémunération d'Hugau Gestion est établie par le Comité de Rémunération d'Hugau Gestion qui la revoit annuellement.

Le Comité de rémunération est convoqué et présidé par le Président de la Société membre indépendant n'exerçant pas de fonctions exécutives. Il est composé de membres n'exerçant pas de fonctions exécutives

Ce Comité fixe le montant de l'évolution des rémunérations fixes contractuelles et variables qui sont allouées à l'ensemble des collaborateurs d'Hugau Gestion y compris les membres

de la Direction et des personnes en charge du suivi de la gestion des risques et de la conformité.

Les rémunérations variables sont établies en fonction des évaluations annuelles et des résultats économiques dégagés par la société (RBE). Toutefois dans certains cas notamment lorsque le montant total des recettes enregistre une baisse moindre que le résultat brut d'exploitation en raison notamment du décalage existant entre l'ajustement des charges aux recettes. Pour éviter que ce décalage ne pénalise indûment les bénéficiaires, le critère des recettes pourra être utilisé. Le Comité de rémunération a plafonné le ratio de distribution du RBE au titre des primes variables à 33% max.

Le personnel assurant les fonctions de conformité et de contrôle est rémunéré indépendamment des performances réalisées par les secteurs d'activités contrôlés.

Chez Hugau Gestion le Comité de Rémunération est placé sous le contrôle du Conseil d'orientation et de surveillance de la société. Ces décisions sont entérinées par l'assemblée générale des actionnaires.

## **2) Principes fondamentaux de la rémunération chez Hugau Gestion :**

Chez Hugau Gestion la rémunération comprend une partie fixe et une partie variable.

### **2-1 : La rémunération fixe**

La rémunération fixe des collaborateurs est fixée contractuellement lors de l'embauche. Elle tient compte des prix du marché afin de disposer d'un personnel qualifié et expérimenté au regard des obligations induites par la fonction exercée, du niveau de compétence requise, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

L'évolution de cette rémunération fixe contractuelle est revue par le Comité de rémunération sur proposition du management.

La séparation entre la rémunération fixe et variable est absolue. Il n'y a pas de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

La rémunération fixe comprend aussi les avantages sociaux. (Protection du salarié et de sa famille, santé/prévoyance/retraite).

### **2-2 : La rémunération variable**

La rémunération variable chez Hugau Gestion comprend :

2-2-(1) Une rémunération variable individuelle visant à récompenser la contribution individuelle de chacun à la performance d'Hugau Gestion.

2-2-(2) Une rémunération variable collective visant à intéresser l'ensemble des collaborateurs à la performance économique d'Hugau Gestion.

-Les attributions individuelles sont établies après évaluation annuelle et entretien avec les supérieurs hiérarchiques. Elles prennent en compte des critères objectifs, quantitatifs et qualitatifs figurant dans le tableau suivant eu égard aux obligations induites par la fonction exercée, le niveau de compétence requis, la responsabilité exercée et l'expérience dans la fonction.

-L'enveloppe totale de la rémunération variable est déterminée en % du RBE permettant de calibrer les montants distribués en fonction des résultats de la société. Cette enveloppe est validée par le Comité de Rémunération. Le Comité de rémunération a plafonné le ratio de distribution du RBE au titre des primes variables à 33% max.

<b>Fonction/Métier</b>		<b>Critères quantitatifs</b>	<b>Critères qualitatifs</b>
Gestion	Performances/Maitrise des Risques	-Performance des fonds gérés à court/moyen et long terme -Classements concurrentiels	-Respect de la réglementation applicable : (ratios et contraintes d'investissements/RGAMF) -Respect des règles et des limites internes de gestion. (Politique interne de gestion des risques et stratégie d'investissement) -Régularité des performances -Maitrise de la volatilité en fonction des contraintes de gestion du fonds concernés -Innovation et développement du produit -Engagement commercial
Commercial	Collecte nette et prise en compte des intérêts du client.	-Collecte nette -Diversification de la collecte -Prise de part de marché	-Croissance des encours -Durée de l'investissement et stabilité des clients -Diversification de la clientèle -Respect des règles déontologiques et de bonnes conduites en matière de commercialisation des produits -Bonne information des

			clients -Notoriété et connaissance de la société
Contrôle (Risque/Conformité)	Contrôle et suivi des fonctions opérationnelles indépendamment des résultats du business contrôlé. Conformité réglementaire et lien avec les autorités de contrôles	-Respect des contraintes réglementaires -Prise en charge et limitation du risque réglementaire -Suivi et lien avec les autorités de contrôles	-Suivi et contrôle des fonctions de premier niveau -Bonne application et mise en œuvre du plan de contrôle annuel -Formation pédagogique -Communication et information des collaborateurs et de la Direction Générale.

### 3) Le paiement de la rémunération variable chez Hugau Gestion

La rémunération variable individuelle est payée sous la forme de Bonus.

Le personnel concerné est :

- La Direction Générale
- Le Secrétaire Général
- La gestion
- Les fonctions de contrôle et de conformité

Les bonus versés jusqu'à 200 000€ annuel brut pour le personnel concerné ne sont pas différés.

Les modalités de versement de la rémunération variable seront ainsi applicables si et seulement si la rémunération individuelle variable brute au titre de l'exercice concerné est supérieure à 200 000 euros.

Les rémunérations variables individuelles inférieures à 200 000 euros seront quant à elles versées immédiatement sous forme de numéraire durant le premier semestre de l'année suivant l'année durant laquelle les performances sont évaluées et mesurées.

En cas de rémunération variable supérieure à 200 000 euros, l'intégralité de cette rémunération variable est soumise à un mécanisme respectant les principes définis ci-après :

<b>Procédures versement</b>	<b>de</b>	
---------------------------------	-----------	--

<p>Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers</p>	<p>En cas de dépassement du seuil des 200 000 euros :</p> <p>La rémunération variable sera versée :</p> <p>(1) pour 50% sous la forme d'instruments financiers  (2) Les 50% restant seront versés en numéraires.</p> <p>Pour la rémunération variable différée versée sous la forme d'instruments financiers elle prendra la forme du « Cash indexé »</p> <p>Ce cash sera indexé sur l'évolution d'un panier d'OPC géré par Hugau Gestion représentatif de son activité de gestion et de son profil de risque.</p>
<p>Proportion de rémunération variable reportée</p>	<p>En cas de dépassement des 200 000 euros :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% de la rémunération variable (en d'autres termes équivalent au premier euro) est versée en numéraire durant le premier semestre de l'année suivant l'année durant laquelle les performances sont évaluées et mesurées.</li> <li>• 50% de la totalité de la rémunération variable (en d'autres termes équivalent au premier euro) est soumise à une période de report de 3 ans et est versée en instrument financiers dans les conditions suivantes :</li> </ul> <p>Le versement différé en instruments financiers dépend de l'évolution du support sous-jacent (Panier d'OPC gérés par Hugau Gestion et représentatif de l'activité de la société en terme de profil de risque) depuis l'année N, année d'attribution de la rémunération variable jusqu'à l'année N+1, N+2, N+3.</p> <p>Le montant de cash indexé versé au collaborateur respectivement en année N+1, N+2, N+3 dépendra donc de l'évolution du support sous-jacent entre l'année N et l'année N+1, N+2, N+3.</p> <p>Un tiers pourra être acquis chaque année durant la période de report sous réserve par ailleurs d'un dispositif de Malus pouvant prévenir l'acquisition par le membre du personnel concerné de tout ou partie de la somme d'une rémunération variable différée.</p> <p>Il est rappelé (i) que l'acquisition d'une rémunération variable</p>

	<p>ayant fait l'objet d'un report est expressément assortie d'une condition de présence au sein de la Société et (ii) que la quote-part de la rémunération variable brute reportée ne portera pas intérêt.</p>
Durée de report	<p>Période de 3 ans durant laquelle 50% de la rémunération variable est différée et est distribuée sous forme d'instruments financiers gérés par Hugau Gestion et représentatif de son profil risque par tiers (3 tiers sur 3 ans et versée en cas d'atteinte des conditions de performance et de non-prise de risque excessive sur la période.</p> <p>Le versement de la rémunération variable différée distribué sous forme d'instruments financiers et son montant dépendent de l'évolution du support sous-jacent (panier d'OPC gérés par Hugau Gestion) entre l'année N (année d'attribution de la rémunération variable) et l'année N+1, N+2, N+3.</p> <p>Si la performance du panier d'OPC (VL estimée du panier d'OPC gérés par Hugau Gestion) entre l'année N et l'année N+1 est positive, le montant de la rémunération variable versée sera supérieur au montant initial. Inversement si la performance du panier d'OPC est négative entre l'année N et l'année N+1, le complément de rémunération variable versée sera inférieur et intégrera cette baisse.</p> <p>Le même mécanisme sera reproduit en année N+2 et N+3.</p>
Détails de la politique de rétention, le cas échéant	<p>Hugau Gestion n'a pas mis en place une telle politique.</p>
Modalité d'ajustement au risque a posteriori	<p>Hugau Gestion a mis en place une politique de rémunération variable compatible et cohérente avec une gestion saine et efficace des risques permettant un contrôle des comportements des membres du personnel en matière de prise de risques. La politique de rémunération d'Hugau Gestion est adaptée à la taille de la société à son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités et de son dispositif de gestion des risques et sa politique de prévention des conflits d'intérêts. La politique de rémunération variable d'Hugau Gestion est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société et aux OPC qu'elle gère. La politique de rémunération variable d'Hugau Gestion est basée sur le niveau de résultat brut d'exploitation de la société et est revue annuellement. Elle vise à favoriser la stabilité des équipes et du personnel de la société. La mise en œuvre de cette</p>

	<p>politique de rémunération est placée statutairement sous l'autorité du Comité de Rémunération qui est lui-même placé sous l'autorité de l'assemblée Générale des actionnaires de la Société.</p> <p>Il n'existe pas de rémunération variable garantie.</p> <p>La Société a mis en place un dispositif qui lui permet de prévenir l'acquisition de tout ou partie de la somme d'une rémunération variable différée en fonction des résultats de risques ou des performances de la Société dans son ensemble, de l'unité commerciale, de l'OPCM et, dans la mesure du possible, du membre du personnel.</p> <p>La Société prend ainsi en compte les critères figurant au §153 des guidelines de l'ESMA, en prévoyant des réductions sur les primes prévues, via un mécanisme de malus, en cas notamment, d'erreur grave d'une personne concernée, de baisse significative des résultats financiers, de manquement majeur dans l'application de la politique de risques ou enfin de modification substantielle de la situation financière de la SGP.</p> <p>Le Malus est une forme d'ajustement des risques ex post. Le Malus correspond à une rémunération variable annoncée, mais non encore acquise et in fine non versée.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Hugau Gestion n'a pas mis en place de politique de pensions discrétionnaires pour ses collaborateurs.

Hugau Gestion interdit à ses salariés de mettre en place des mécanismes de couvertures visant à immuniser la partie variable perçue en instruments financiers contre les aléas de variations de valeur de ces instruments.

#### 4) Transparence

Certaines informations relatives à la politique de rémunération de la Société seront mises à la disposition des investisseurs par l'intermédiaire des Documents d'Informations Clefs pour l'Investisseur (DICI), des prospectus et des rapports annuels des OPCVM sous gestion :

- le DICI contiendra une déclaration indiquant que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site Internet de la Société ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur,



- le prospectus de l'OPCVM contiendra les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul de rémunération, les personnes en charge de l'attribution des rémunérations),
- le rapport annuel de l'OPCVM renverra vers le document spécifique mentionné ci-dessus et précisera que ce dernier sera envoyé gratuitement et sur simple demande à tout porteur qui en aura fait la demande.

Rédigé le 06 Mars 17

Modifié le 06/12/18

Modifié le 30/03/21

RCCI