

Sommaire

1. Cadre réglementaire	2
2. Objectifs et portée de la procédure.....	2
3. Collaborateurs concernés par la politique de rémunération	2
4. Grands principes appliqués par GPM AM.....	2
5. Composition de la rémunération variable.....	3
6. Critères d'attribution.....	3
7. Principe de proportionnalité.....	4
8. Revue de la politique et contrôle de son application	4
9. Transparence vis-à-vis des investisseurs	4

1. Cadre réglementaire

Directive 2011/61/UE	Directive AIFM
Directive 2014/91/UE	Directive OPCVM 5
Code Monétaire et Financier	Article L.533-22-2
Règlement Général AMF	Articles 319-10, 321-32 et 321-125
Position AMF 2016-14	Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières
Guide AMF « OPCVM 5 »	Pour les sociétés de gestion de portefeuille
Orientations ESMA (2016/575)	En matière de rémunération

2. Objectifs et portée de la procédure

Cette politique de rémunération est conforme aux principes déontologiques définis par l'AFG, à l'arrêté du ministère de l'Économie de l'Industrie et de l'Emploi du 3 novembre 2009 et aux dispositions communes à l'AFG, à l'AFIC et à l'ASPIM sur des politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion, homologuées par l'AMF en qualité de règles professionnelles publiées le 23/11/2010 et applicables depuis le 1^{er} janvier 2011 et revues en 2012.

Au sein de GPM ASSET MANAGEMENT (ci-après GPM AM), la politique de rémunération est déterminée par les dirigeants de la société de gestion. A cet effet, ils :

- Définissent la politique de rémunération, y compris variable ;
- Participent à la mise en œuvre de la politique de rémunération (évaluations, octroi de la part variable...);
- Participent à la revue de la politique de rémunération.

3. Collaborateurs concernés par la politique de rémunération

Cette politique concerne tous les collaborateurs de GPM AM, et plus précisément, **les preneurs de risque au sens de l'AMF à savoir : dirigeants, gérants financiers, RCCI et contrôleur des risques.**

La politique de rémunération variable ne porte pas sur :

- ✓ Les rémunérations versées ou à verser et portant sur les participations et intéressements ;
- ✓ Tout autre rémunération **prévue contractuellement** dans le cadre du contrat de travail signé entre GPM AM et ses collaborateurs concernés.

Ainsi, cette politique concerne les primes discrétionnaires décidées et versées par GPM AM.

4. Grands principes appliqués par GPM AM

GPM AM met en place une rémunérations cohérente favorisant une gestion saine et efficace du risque. De plus, elle n'encourage pas une prise de risque excessive et incompatible avec les règles des OPC.

La politique de rémunération variable de la société de gestion est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de GPM AM et des OPC, qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires et des mandants, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Elle repose sur l'évaluation des compétences et des critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs.

GPM AM s'attache à établir un équilibre approprié entre les composantes fixes et variables de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération.

Le personnel de la société de gestion s'engage à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

Cette politique tient compte de la nature, de la taille et du volume des activités de la société de gestion. Elle tient compte également des risques auxquels GPM AM est susceptible d'être exposée.

La politique est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société et ses clients. En effet, l'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations variables des collaborateurs est définie en fonction du résultat global de la société de gestion.

5. Composition de la rémunération variable

GPM AM a demandé, dans le cadre la mise à jour de la politique de rémunération conformément à la directive OPCVM V, la mise en place **du principe de proportionnalité**.

La société a mis en place dans ce cadre une rémunération variable sous forme de prime en numéraire.

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et qualitatifs. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

6. Critères d'attribution

Les critères appliqués pour la rémunération variable de chaque collaborateur sont évalués annuellement

Procédures de versement	Explications
Part de rémunération variable versée en numéraire	<p>Rémunération variable inférieure à 100 K€ (principe de proportionnalité) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paiement de 100% de la rémunération variable <p>Rémunération variable supérieure à 100 K€ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Néant chez GPM AM (la rémunération variable est plafonnée à 100 K€)
Proportion de rémunération variable supérieure à 100 K€ reportée, durée de report et durée de rétention	<p>Si la rémunération variable dépasse 100 K€, la réglementation prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paiement de 60% de la rémunération variable en numéraire • 50% de la composante variable versée en parts d'OPC ou produits équivalents • Report de 40% de la rémunération variable sur 3 à 5 ans ; • Une période de rétention sera fixée

	NB : Pour toute rémunération supérieure à 100 K€, GPM AM doit mettre à jour la section 2K de l'annexe II de l'instruction AMF 2008-03 et l'adresser à l'AMF.
<i>Modalité d'ajustement au risque a posteriori (si rémunération variable supérieure à 100 K€)</i>	<i>GPM AM respecte un équilibre prudent entre une situation financière saine et l'attribution ou le versement d'une rémunération variable. En cas de dégradation de la situation financière de la société, la politique de rémunération des personnes concernées fera l'objet d'une révision afin que celle-ci soit adaptée à la situation de la société.</i>

7. Principe de proportionnalité

En raison de ses caractéristiques, GPM AM applique le principe de proportionnalité. Compte de tenu de la taille de la société de gestion, des encours gérés et de son effectif, la mise en place d'un comité de rémunération n'est pas obligatoire. GPM AM ne tiendra pas un tel comité.

8. Revue de la politique et contrôle de son application

La politique de rémunération est revue par la Direction, les principes généraux de la politique modifiés le cas échéant seront communiqués à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Le RCCI ou son délégataire veille à la correcte application de la présente politique lors de la détermination de l'enveloppe globale des rémunérations variables, ainsi que lors de la détermination de la part attribuée à chacun des collaborateurs. Ils s'assurent aussi du respect des politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de rémunération.

9. Transparence vis-à-vis des investisseurs

La politique de rémunération de GPM AM ou bien un résumé de cette dernière est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la société de gestion.

Les rapports annuels des OPC gérés mentionnent :

- ✓ Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et variables, payées par la société de gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, ainsi que, le cas échéant, tout montant payé directement par l'OPC lui-même, y compris les éventuelles commissions de performance ;
- ✓ Le montant agrégé des rémunérations, ventilé par catégories de salariés ou d'autres membres du personnel ;
- ✓ Une description de la manière dont les rémunérations et les avantages ont été calculés ; et
- ✓ Toute modification importante de la politique de rémunération adoptée.

Le RCCI ou son délégataire s'assurent du respect permanent de ces dispositions.