

# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération mise en place au sein de HMG FINANCE s'appuie sur l'article L533-22-2 du code monétaire et financier, l'article 314-85-2 du Règlement général de l'AMF, et les orientations de l'ESMA concernant les bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575).

## **Table des matières**

1. Préambule.....	2
2. Absence de comité de rémunération.....	2
3. Principes généraux de rémunération applicables à l'ensemble du personnel.....	2
4. Personnel identifié comme présentant un risque significatif pour l'activité de HMG FINANCE ..	3
5. Modalités du versement de la rémunération variable au Personnel identifié .....	3
6. Modalités d'ajustement de la partie variable de la rémunération versée en instruments financiers au risque a posteriori .....	4
6.1. Modalités d'ajustement implicite .....	4
6.2. Modalités d'ajustement explicite.....	4
7. Personnel identifié et collaborateurs actionnaires de HMG FINANCE.....	4

## **1. Préambule**

La directive 2014/91/UE du Parlement et du Conseil du 23 juillet 2014, modifiant la directive 2009/65/CE, dispose que les sociétés de gestion de portefeuille élaborent et appliquent des politiques et des pratiques de rémunération qui soient compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, la favorisent et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM qu'elles gèrent, ni ne nuisent à l'obligation de la société de gestion d'agir au mieux des intérêts de l'OPCVM. Les activités de gestion de portefeuille pour le compte de tiers exercées au titre de la Direction OPCVM sont soumises aux mêmes dispositions.

A cette fin, les sociétés de gestion de portefeuille sont invitées à rédiger une Politique de rémunération, mise à disposition sur leur site internet et communiquée à tout investisseur qui en fait la demande.

Selon la Directive 2014/91/UE, cette Politique de rémunération porte notamment sur les composantes fixe et variable des salaires et les prestations de pension discrétionnaires. Elle s'applique aux catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle, et tout salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale, dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur les profils de risque des sociétés de gestion ou des OPCVM qu'elles gèrent, c'est-à-dire selon les orientations 2016/575 de l'ESMA, sur les résultats et/ou le bilan de la société de gestion et/ou sur la performance des OPCVM gérés.

La présente Politique a été élaborée par la fonction Conformité, en collaboration avec le Directoire, puis soumise à l'approbation et l'adoption par le Conseil de Surveillance. Elle sera réexaminée annuellement.

## **2. Absence de comité de rémunération**

En raison de sa taille, de ses activités, et du montant global des rémunérations variables versées aux membres du personnel, HMG Finance, invoquant le principe de proportionnalité, n'a pas jugé utile de créer un comité de rémunération pour veiller à l'application de la présente Politique.

La fonction Conformité se charge d'en contrôler l'application par le Directoire, et rapporte directement au Conseil de surveillance le résultat des contrôles effectués.

## **3. Principes généraux de rémunération applicables à l'ensemble du personnel**

La rémunération de l'ensemble du personnel est déterminée par le Directoire, et se compose d'une part fixe et éventuellement d'une part variable, à l'exception du Responsable de la conformité et du contrôle interne, qui ne perçoit qu'une rémunération fixe, afin de dissocier au maximum son action des résultats de la société.

La part fixe est déterminée en fonction de la fourchette de rémunération habituellement pratiquée pour le type de poste occupé, de l'expertise et de l'ancienneté du collaborateur, en tenant compte toutefois de la taille de la société.

Le versement d'une part variable, qui ne peut avoir lieu qu'au terme d'un exercice, n'est jamais garanti ou systématique. Il dépend éventuellement des résultats de la société au cours de l'exercice écoulé, et se détermine annuellement pour chaque collaborateur sur des critères d'évaluation tels que son implication, sa détermination à remplir les tâches qui lui sont confiées, et les résultats de son travail sur l'activité de la société. Malgré une évaluation favorable du travail du collaborateur, aucune part variable ne lui sera versée si les résultats de l'année écoulée sont jugés insuffisants.

Le montant maximum de part variable susceptible d'être versé pour une année par collaborateur, est plafonné à un montant fixé annuellement par le Conseil de surveillance de la société.

Pour certains collaborateurs entrant dans le périmètre du Personnel identifié, HMG FINANCE met en œuvre le système de rémunération différée prévu par la directive 2014/91/UE, afin d'encadrer l'impact de leur fonction sur le profil de risque de la société.

#### **4. Personnel identifié comme présentant un risque significatif pour l'activité de HMG FINANCE**

Les fonctions susceptibles de générer un risque significatif pour l'activité de la société, ou de porter atteinte à l'intérêt des porteurs de parts des OPCVM, sont celles occupées par les membres du Directoire, le Responsable de la conformité et du contrôle interne et les Gérants qui assurent également la fonction de contrôle des risques financiers sur les portefeuilles gérés.

Les fonctions exclues du périmètre du Personnel identifié sont celles correspondant aux fonctions exercées dans le cadre du Middle Office et du support FO/MO, de Secrétaire Général, ainsi que les fonctions commerciale et de communication, en raison de l'absence de risque significatif généré sur l'activité de la société, tant d'un point de vue décisionnaire qu'opérationnel, et de l'absence de rémunération variable atteignant le seuil de 100 000 euros pour les collaborateurs occupant ces fonctions.

Tout collaborateur qui serait amené à avoir un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des OPCVM gérés, et dont la rémunération variable se situe dans la même tranche que celle de la direction générale et des autres preneurs de risques, sera ajouté à la liste du Personnel identifié.

#### **5. Modalités du versement de la rémunération variable au Personnel identifié**

Au-delà d'un montant de 100 000 euros de part variable pour les collaborateurs inclus dans le périmètre du Personnel identifié, HMG FINANCE applique les exigences de la directive 2014/91/UE en matière de rémunération différée.

Ainsi, lorsque la composante variable de la rémunération du Personnel identifié est inférieure à 100 000 euros, celle-ci est versée en totalité en numéraire au terme de l'exercice écoulé. Dès lors que la composante variable de la rémunération atteint le seuil de 100 000 euros, l'ensemble de la part variable est versé de la manière suivante : 50% de la composante variable est versé directement en numéraire au collaborateur au terme de l'exercice écoulé, puis les 50% restants de la composante variable sont versés par tiers, en parts d'OPCVM, au terme de chacun des trois exercices suivants.

Les parts que recevra le collaborateur sont issues des OPCVM gérés en direct par HMG FINANCE. Mais le gérant affecté à la gestion d'un seul OPCVM recevra exclusivement des parts de l'OPCVM

qu'il gère ou contribue à gérer. Tout autre collaborateur au sein du Personnel identifié recevra un panier constitué des parts des trois principaux OPCVM (en termes d'encours) gérés par HMG FINANCE.

HMG FINANCE a décidé de ségréguer sur un compte-titres ouvert pour l'ensemble du Personnel identifié, la moitié de la composante variable qui lui est due en parts d'OPCVM, et de lui remettre un tiers de ces parts à la fin de chacun des trois exercices suivant le versement de la partie en numéraire.

Il n'est pas fait application d'une politique de rétention en tant que tel, celle-ci étant intégrée de fait à la période de paiement en différé : le versement de 50% de la rémunération variable en numéraire, n'a lieu qu'au terme de l'exercice écoulé, et le versement du premier tiers de 50% en instruments financiers n'a lieu qu'au terme du premier exercice suivant celui écoulé.

Aucune prestation de pension discrétionnaire n'est prévue pour les collaborateurs de la société, dont le Personnel identifié, lequel s'engage à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelles ou des assurances personnelles liées à la rémunération ou à la responsabilité.

## **6. Modalités d'ajustement de la partie variable de la rémunération versée en instruments financiers au risque a posteriori**

### **6.1. Modalités d'ajustement implicite**

L'évolution de la valeur de la part à compter de l'année N d'attribution de la composante variable, est une cause d'évolution du montant versé à la hausse comme à la baisse, en année N+1, N+2 ou N+3, mais indépendamment de la volonté de HMG FINANCE.

### **6.2. Modalités d'ajustement explicite**

En ce qui concerne le versement différé de 50% de la partie variable de la rémunération en instruments financiers, HMG FINANCE fait sienne les modalités d'ajustement explicite au risque a posteriori, énoncées par l'ESMA dans ses orientations 2016/575. Ainsi, le nombre de parts d'OPCVM et/ou le montant de ces parts, pourront être impactés à la baisse par les critères suivants :

- la preuve du comportement frauduleux ou d'une erreur grave du membre du personnel ;
- le fait que l'OPCVM et/ou la société de gestion et/ou l'unité opérationnelle subissent une baisse significative de leurs performances financières ;
- le fait que l'OPCVM et/ou la société de gestion et/ou l'unité opérationnelle dans laquelle travaille le membre du personnel fassent l'objet d'une insuffisance grave de gestion du risque ;
- une évolution importante de la situation financière globale de la société de gestion.

## **7. Personnel identifié et collaborateurs actionnaires de HMG FINANCE**

HMG Finance a la particularité d'avoir 70% environ de ses salariés, Personnel identifié et collaborateurs confondus, qui sont actionnaires de la société.

A poste et ancienneté égales, la rémunération fixe des salariés actionnaires de la société, est sensiblement inférieure à celle des salariés non actionnaires, car les salariés actionnaires sont susceptibles de percevoir, outre une part variable, un dividende en fonction des résultats de la société.

Pour mémoire, les dividendes et distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la société de gestion ne sont pas visés par la directive 2014/91/UE, à condition que l'effet significatif résultant du paiement de ces dividendes n'aboutisse pas à un contournement de la réglementation applicable en matière de rémunération différée.

HMG Finance estime que le paiement de dividendes ne constitue pas un contournement de la réglementation applicable en matière de rémunération différée pour les raisons suivantes :

- (i) Depuis l'origine de la société, l'actionariat a toujours été perçu d'abord comme l'adhésion à un projet commun et présente, bien qu'il s'agisse d'une société anonyme et que les actionnaires ne contribuent pas aux pertes, un fort affectio societatis. Le versement de dividendes présente par ailleurs un caractère complètement aléatoire en fonction des résultats.
- (ii) Le montant distribué dépend de la situation financière et des résultats de la société, qui eux-mêmes sont intrinsèquement liés à la satisfaction des clients, elle-même liée à la performance de sa gestion sur le long terme, permettant ainsi un alignement d'intérêts ainsi qu'un alignement des risques pris par les collaborateurs avec ceux des investisseurs. La somme perçue au titre des dividendes peut donc s'avérer beaucoup plus élevée que les composantes fixe et variable de la rémunération des Personnes concernées, de même qu'elle peut être nulle.

Cette philosophie conditionne le paiement de dividendes ou de rémunération variable à la santé financière de la société.