



ALSÉA
PARTNERS

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

—
VERSION FRANÇAISE

Politique de rémunération

ALSÉA PARTNERS applique une politique de rémunération (ci-après « la Politique ») en conformité avec les Directives OPCVM et AIFM¹. Cette politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les prospectus / statuts ou autres documents constitutifs des fonds gérés.

Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la SGP, de ses fonds et ses clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles d'ALSÉA PARTNERS ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Plus généralement, les modalités de rémunérations appliquées au sein de la Société respectent les dispositions communes à l'AFG/France Invest/ASPIM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion et les principes définis par la Directive AIFM.

PERIMETRE DU PERSONNEL IDENTIFIE

La Politique de rémunération concerne à ce jour l'ensemble des collaborateurs de la SGP, soit 3 personnes, qui sont donc les « personnels identifiés » comme étant concernés par cette Politique :

- Laurent DOBLER,
- Nicolas KIEFFER et
- Victor GUTZWILLER.

Les prochains salariés recrutés peuvent également être nommés « personnel identifié » :

- s'ils occupent des fonctions clés prévues à l'article L.533-22-2 du CMF (ex : gérant financier, responsable de fonction support, etc.), ou
- sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés et dont le salaire est « significatif » conformément à la Position AMF DOC-2013-11 (c'est-à-dire un collaborateur dont la rémunération « se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et le personnel identifié »).

Types de rémunération versées par la SGP

Catégories de personnel concernées	Rémunération variable (préciser la nature)
L'ensemble du « personnel identifié »	Nature : Numéraire
Montant maximum de rémunération variable du personnel identifié en euros :	200'000€ brut par an

1

Directive 2009/65/CE (consolidée), directive 2011/61/UE, Règlement délégué (UE) n°231/2013

Article L. 533-22-2 du code monétaire et financier

Articles 321-125 et 319-10 du règlement général de l'AMF

Position-recommandation DOC-2012-12 guide relatifs aux frais

Position DOC-2016-14 concernant les bonnes politiques de rémunération au titre de la directive OPCVM

Position DOC-2013-11 concernant les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA

Application du principe de proportionnalité

La société de gestion de portefeuille invoque le principe de proportionnalité prévu au III de l'article 321-125 et au III de l'article 319-10 du règlement général de l'AMF :

Critères	Justifications
Taille de la SGP	Alséa Partners est une société de gestion indépendante à taille maîtrisée, avec une stratégie unique et des encours inférieurs à 500 M€, justifiant une organisation proportionnée à sa taille et à sa complexité limitée.
Nombre de collaborateurs	Alséa Partners compte 3 ETP au jour de l'agrément, dont un salarié
Nombre et catégorie des collaborateurs identifiés	3 collaborateurs sont désignés comme « personnel identifié » à ce jour
Nature, portée et complexité des activités développées – types de stratégies de gestion	Stratégie simple de gestion d'OPC en titres cotés.
Structure de la rémunération des membres du personnel : <ul style="list-style-type: none"> ▪ montant de rémunération variable maximum en euros, ▪ pourcentage maximum de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe. 	Montant maximum de rémunération variable du personnel identifié en euros : 200 000€ brut par an

Gouvernance et Creation d'un comité de remuneration

La société de gestion déclare se conformer au point I, 3) de l'article 321-125 (lorsque la société est agréée au titre de la directive OPCVM) et/ou aux points I 3) et 4) de l'article 319-10 (lorsque la société est agréée au titre de la directive AIFM) du règlement général de l'AMF relatif à la gouvernance de la rémunération :

La société invoque le principe de proportionnalité afin de ne pas constituer un comité de rémunération, mentionné au point I, 3) de l'article 321-125 (lorsque la société est agréée au titre de la directive OPCVM) et/ou au point I, 4) de l'article 319-19 (lorsque la société est agréée au titre de la directive AIFM) du règlement général de l'AMF :

Conformément à l'exemple cité dans les orientations de l'ESMA, la société de gestion de portefeuille gère des portefeuilles d'OPCVM/FIA (selon l'agrément demandé) dont la valeur n'excède pas 1,25 milliard d'euros et n'a pas plus de 50 employés, y compris ceux dédiés à la gestion des FIA/OPCVM et à la prestation des services visés à l'article 6, paragraphe 3, a) et b) de la directive OPCVM et à l'article 6, paragraphe 4, de la directive AIFM (gestion sous mandat et services auxiliaires),

Reporting

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer ou avoir pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences de publication, prévues aux articles 411-107 ou 422-67, 411-113 ou 422-71, et 411-121 ou 422-79 et 422-80 du règlement général de l'AMF et qu'aux instructions qui les complètent.

Déclaration de conformité

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer aux points 1 à 12 et 16 à 18 du I de l'article 321-125 ou des points 1 à 12 et 16 à 18 du I de l'article 319-10 du règlement général de l'AMF.