

POLITIQUE DE REMUNERATION

DATE DE CREATION : 15/02/2022

DATE DE DIFFUSION : 15/02/2022

DATE DE MISE A JOUR 1

DATE DE DIFFUSION

DATE DE MISE A JOUR 2

DATE DE DIFFUSION

Responsable de la procédure	Dates et visas
Stéphane Avrillon	15/02/2022 Arnaud Le Carmese

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
CHAMP D'APPLICATION	4
REMUNERATION VISEE	5
DISPOSITIONS GENERALES	5
Prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération :.....	5
Composition de la rémunération (fixe/variable)	5
Evaluation de la performance	6
Assiette et versement de la rémunération variable	7
Les Modalités de versement	7
RESILIATION ANTICIPEE D'UN CONTRAT	9
INTERDICTION DES MESURES DE CONTOURNEMENT	9
PENSION DISCRETIONNAIRE	9
GOUVERNANCE	9
PUBLICATION.....	10
Publication externe	10
Publication interne	10
CONTROLE DU RESPECT DE CETTE POLITIQUE.....	11

INTRODUCTION

Le présent document vise à définir les modalités de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion de portefeuille de Sight Capital

Cette politique ne concerne pas les prestataires externes qui seraient mis à la disposition de Sight Capital via un contrat de prestation de services.

L'objectif recherché est de mettre en place un dispositif de rémunération (y compris variable) qui soit en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et qui permette un alignement entre l'intérêt de l'entreprise, de ses collaborateurs et de ses clients, et tout en limitant les risques de conflits d'intérêts potentiels.

Sight Capital prend en compte la nature et le volume de ses activités, sa taille et les risques auxquels elle est susceptible d'être exposée.

La présente politique de rémunération est revue régulièrement par le Comité des Rémunérations, a minima une fois par an.

La Direction veille également à son respect et à sa correcte application.

La politique de rémunération de SIGHT CAPITAL est conforme aux Dispositions communes à l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion du 23 novembre 2010.

CHAMP D'APPLICATION

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble du personnel de Sight Capital.

La population dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de Sight Capital, des fonds gérés et des clients (les preneurs de risques), fait l'objet d'une procédure d'identification et de surveillance particulière.

Annuellement, une revue des fonctions et attributions de l'ensemble du personnel est menée afin d'arrêter la liste des personnels concernés. Cette liste revue chaque année par le Comité des Rémunérations pour adoption par le Directoire.

Il est vérifié à cette occasion que les rémunérations attribuées à cette population respectent strictement les principes régissant la politique de rémunération de la société.



REMUNERATION VISEE

Ces dispositions concernent toute forme de rémunération versée par l'employeur, fixe et/ou variable payés par Sight Capital.

DISPOSITIONS GENERALES

Prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération :

Sight Capital définit et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive.

Ainsi, la rémunération variable, n'est pas liée à la réalisation d'un investissement en particulier, mais prend en compte les risques et performances globales de la société de gestion. Elle tient en outre compte des risques de conflits d'intérêts potentiels et le respect des règles de bonne conduite.

Sight Capital détermine le montant consacré à la rémunération variable et à sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques. Au titre de la maîtrise des risques, la société de gestion peut être amenée à réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes. Ainsi, des critères chiffrés pourraient être définis pour déterminer une enveloppe de variable qui pourrait, le cas échéant, être réduite sur la base de critères qualitatifs (satisfaction du client, respect des procédures internes, participation aux formations...).

Sight Capital veille à ne pas verser de rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les présentes dispositions.

Composition de la rémunération (fixe/variable)

La rémunération est individuelle et est négociée lors de la signature du contrat de travail par le responsable hiérarchique du futur collaborateur avec l'accord du Président de Sight Capital.

Cette rémunération pourra être révisée en fonction de l'évolution des fonctions du collaborateur et de Sight Capital.

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération se décompose en une part fixe et une part variable :

- L'ensemble des salariés bénéficie d'un salaire fixe payé en douze mensualités et d'une rémunération variable versée une fois annuellement, sauf décision exceptionnelle ;
- La partie fixe de la rémunération des collaborateurs de Sight Capital est déterminée de manière à rémunérer le collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Elle est fixée au regard des pratiques du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence au sein de Sight Capital ;
- La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue. Il n'y a pas de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération ;
- Sight Capital n'accorde pas de bonus garanti sauf, le cas échéant, à l'embauche du collaborateur et dans ce cas, la garantie est limitée à deux ans ;
- La rémunération variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe en considération des performances du collaborateur (sur la base de critères tant qualitatifs que quantitatifs), ainsi que des performances financières de Sight Capital ;
- La rémunération variable est déterminée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur. Elle tient compte du droit du travail et 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.
- Pour les preneurs de risques au sens de la directive AIFM, le versement de toute prime annuelle excédant 200 000 € et 30% de la rémunération fixe liée à la gestion des FIA sera étalé dans le temps selon les conditions ci-après.

NB : la rémunération variable peut être nulle.

Evaluation de la performance

Sight Capital met en œuvre un processus d'évaluation de ses collaborateurs en ligne avec les principes définis ci-dessus :

- La performance individuelle est appréciée dans le cadre d'une procédure d'évaluation formalisée chaque année dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation ;
- Le processus d'évaluation est basé sur des critères qualitatifs et quantitatifs résumés dans le formulaire d'entretien annuel d'évaluation.

Assiette et versement de la rémunération variable

Sight Capital définit l'assiette des éléments variables en vue de s'assurer de la cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la société de gestion.

Ainsi, Sight Capital s'assure que l'acquisition et la cession d'un actif immobilier soient étudiées de manière collégiale à l'issue d'un processus destiné à apprécier la qualité de l'investissement sur le long-terme au regard des objectifs de gestion du ou des portefeuilles concernés.

Les équipes de Sight Capital sont rémunérées sur une enveloppe globale et non directement liée à la collecte ou la performance réalisée sur un unique produit ou une gamme de produits, mais bien selon une approche globale.

Ainsi, la quote-part de la masse salariale affectée aux primes et bonus ne doit pas être à même de déséquilibrer la situation économique de la société de gestion. Le versement des bonus et primes des collaborateurs dont la partie variable constitue une part significative de la masse salariale doit être effectué après clôture des comptes et détermination du résultat de l'exercice.

Sight Capital accorde enfin une grande vigilance au respect de ses obligations réglementaires en matière de niveau de fonds propres.

Les preneurs de risques sont les personnes qui ont un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion et des FIA gérés.

Les autres membres du personnel sont considérés comme n'ayant pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés.

Toute personne qui recevrait une rémunération variable supérieure à deux cent mille euros (200 000 €) serait incluse dans le personnel identifié comme preneur de risque.

Les Modalités de versement

Lorsqu'elle existe, la partie de la rémunération variable non différée est payée après la tenue du Comité des rémunérations statuant sur les rémunérations à percevoir au titre de l'exercice passé.

Les rémunérations variables qui n'excèdent pas 30% de la rémunération brute fixe et 200 000 € ne font pas l'objet de différé.

Compte tenu de la nature des véhicules gérés, Sight Capital a retenu le principe de la création d'un indicateur synthétique de la performance pondérée de l'ensemble des FIA. Cet indicateur sera appliqué à 100% de la quote-part différée de la rémunération variable.

La composition de cet indicateur sera mise à jour annuellement sous la supervision de la Direction

Générale.

Dès lors que la rémunération variable représente cumulativement plus de trente pour cent (30 %) de la rémunération fixe et un seuil fixé chaque année inférieur ou égal à deux cent mille euros (200.000 €), celle-ci devra respecter les conditions suivantes :

- Un maximum de cinquante pour cent (50 %) du montant de la rémunération variable sera versée en numéraire conformément aux règles de calcul de la rémunération variable (visé ci-dessus) :
- Une part substantielle du montant de la rémunération variable, c'est-à-dire au moins quarante pour cent (40 %) (le « **Montant Différé Indexé** ») sera différé dans les conditions décrites dans le tableau ci-dessous :

	n+1 an	n+2ans	n+3 ans
Montant Différé Indexé	13,33	13,33	13,33

- Au moins dix (10) % du montant de la rémunération variable ne faisant pas l'objet d'un différé fera, néanmoins, l'objet d'une politique de rétention de six (6) mois.

Mécanisme de malus sur le Montant Différé Indexé :

Indépendamment du résultat du calcul d'indexation décrit précédemment, le Montant Différé Indexé non encore versé sera annulé si au moins l'une des conditions suivantes venait à se réaliser :

- Baisse significative des performances des fonds constatée a posteriori remettant en cause l'octroi de la rémunération variable ;
- Détérioration importante de la situation financière de la SGP ;
- Non-respect significatif de la réglementation ;
- Comportement frauduleux du bénéficiaire ; ou
- Faute grave du bénéficiaire.

(ensemble ou séparément, un « **Risque** »).

Exemple pour illustrer le process de différé/indexation :

Soit un bonus de 400 K€ représentant plus de 30% du fixe :

- 200 K€ sont payés immédiatement
- 200 K€ sont payés sur 3 ans avec une indexation synthétique sur la NAV globales des FIA ajustée de la moyenne des AUFM par ex :
 - En T
 - FIA A NAV 100 AUM 100
 - FIA B NAV 100 AUM 50
 - En t+1
 - FIA A NAV 90 AUM 90
 - FIA B NAV 110 AUM 55



Alors la variation est = $[(90 \times 90) + (110 \times 55)] / [(100 \times 100) + (100 \times 50)] = -5,6\%$

Montant	200 k€	66,6 k€	66,6 k€	66,6 k€
Date de paiement	Immédiat (t)	T + 1	T + 2	T + 3
Indexation	Non	Oui	Oui	Oui

L'indexation se fait sur l'évolution de la performance moyenne des FIA (tenant compte des distributions).

RESILIATION ANTICIPEE D'UN CONTRAT

Les paiements dûs dans le cadre de ou liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

INTERDICTION DES MESURES DE CONTOURNEMENT

Le personnel concerné par les mesures d'étalement et de paiement en instruments financiers de la rémunération variable est tenu de s'engager à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contourner la réglementation applicable.

PENSION DISCRETIONNAIRE

Les collaborateurs de Sight Capital ne bénéficient pas de prestations de pension discrétionnaire.

Dans l'éventualité où de telles pensions viendraient à être mises en place, Sight Capital veillerait au respect des exigences réglementaires en la matière.

GOUVERNANCE

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de

rémunération.

En effet, Sight Capital s'est doté d'un Comité des Rémunérations composé de l'Office Manager, du Président et du Directeur Général. La grille de rémunération, les augmentations, les primes et bonus sont proposés au Président qui prend la décision finale.

PUBLICATION

Publication externe

Les informations sur la rémunération des collaborateurs au sein de la société de gestion seront divulguées sur demande, aux investisseurs des fonds d'investissement alternatifs.

Publication interne

La société s'assure que chacun de ses employés sera régulièrement informé de son niveau de rémunération, des critères utilisés pour évaluer sa performance ainsi que du lien entre performance et rémunération.

CONTROLE DU RESPECT DE CETTE POLITIQUE

Le RCCI assure un contrôle du respect de cette politique de rémunération lors du recrutement de tout collaborateur concerné et tout au long de l'exercice de ses activités au sein de la société, ainsi qu'à l'occasion de la détermination du montant global de sa rémunération. Ce contrôle est adapté à l'occasion de chaque révision de la politique de rémunération.

Ces contrôles sont formalisés par :

- la définition et la régularisation d'un contrat de travail-type ;
- le suivi annuel d'un tableau récapitulatif sur les rémunérations des collaborateurs de Sight Capital
- le paiement des rémunérations variables après réception du PV des Comités des Rémunérations signé par son Président.

Un contrôle de second niveau est assuré par le RCCI de Sight Capital:

- qui s'assure que l'office manager:
 - o a procédé aux contrôles de premier niveau,
 - o a procédé à la revue annuelle de la procédure en liaison avec la Direction de Sight Capital
- qui s'assure du respect de la politique de rémunération par :
 - o la tenue a minima annuelle du Comité de Rémunération,
 - o l'existence d'une liste des preneurs de risque,
 - o la correcte application du dispositif d'étalement
 - o la publication dans le rapport annuel.