



Politique de rémunération – Résumé public

Sycomore Asset Management

Dernière mise à jour : juillet 2025

Préambule et objectifs

Sycomore Asset Management (ci-après « Sycomore AM ») a élaboré une politique de rémunération afin d'assurer, de manière durable, l'alignement des intérêts des investisseurs, de Sycomore AM et de ses collaborateurs. Elle vise une gestion saine et efficace des risques, tant au niveau des portefeuilles que de l'organisation, en tenant compte de la nature, de la portée et de la complexité des activités exercées. Dans cette perspective, ladite politique s'inscrit dans le cadre des exigences européennes et nationales applicables aux sociétés de gestion (AIFMD, UCITS V, MiFID II, SFDR, orientations ESMA, doctrine AMF) et reflète les engagements de la Société en tant qu'entreprise à mission.

Ladite politique repose sur des principes d'équité et de transparence : elle proscrit les incitations à une prise de risque incompatible avec l'intérêt des clients et établit une architecture de rémunération conçue pour encourager la performance durable, la coopération et le respect des règles. La période de référence pour l'évaluation de la performance correspond à l'année civile, ce qui permet d'apprécier de façon cohérente les contributions individuelles et collectives.

1. Principes généraux et composantes de la rémunération

La rémunération globale comprend une part fixe et une part variable, complétées le cas échéant par des dispositifs collectifs (participation, intéressement, épargne salariale et retraite) et par des avantages en nature ou une participation au capital. La part fixe représente une proportion suffisamment élevée pour garantir une politique entièrement flexible concernant la part variable, y compris la possibilité de ne verser aucune rémunération variable lorsque les conditions ne sont pas réunies.

Sycomore AM réaffirme son engagement en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À l'embauche comme lors des revues annuelles, les rémunérations fixe et variable sont appréciées selon des critères objectifs, équitables et transparents, sous la supervision du département des Ressources humaines. Ladite politique est structurée pour éviter les conflits d'intérêts et pour prévenir toute prise de risque excessive, que ce soit dans la gestion financière ou dans le développement commercial.

2. Gouvernance de la rémunération

L'adoption et l'évolution de ladite politique relèvent du Conseil d'administration, sur proposition du Directeur Général et après avis du Comité de rémunération. Ce dernier assiste le Conseil en préparant des recommandations pour les dirigeants et pour les membres du personnel dont la rémunération variable est significative ou susceptible d'être différée. Il veille à la cohérence du dispositif avec la stratégie, les valeurs et les intérêts des clients, et s'assure que les risques, la liquidité et le niveau des actifs sont convenablement pris en compte.

Les fonctions de contrôle jouent un rôle actif : le Responsable Conformité et Contrôle Interne (ci-après « RCCI ») rend un avis sur l'impact de la structure de rémunération au regard des exigences légales et réglementaires, et réalisent une évaluation annuelle, centrale et indépendante de la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération. Le département Gestion des risques évalue, pour sa part, l'incidence de la rémunération variable sur le profil de risque de la Société et valide les données d'ajustement liées au risque. Le département des Ressources humaines garantit la cohérence sociale du dispositif et contribue à l'attraction et à la fidélisation des talents, en cohérence avec les objectifs de long terme et le statut d'entreprise à mission.

Le Comité de rémunération porte une attention particulière à la gestion des conséquences d'incidents répétés ayant gravement affecté les intérêts des clients ou de la Société, à l'égalité salariale et à la compatibilité globale du système avec les engagements de la Société. Il examine des scénarios prospectifs pour tester la robustesse du dispositif et réalise des contrôles a posteriori. L'évaluation indépendante de l'exécution de la politique est, quant à elle, menée par le RCCI, conformément au plan annuel.

3. Population régulée : Personnel identifié

Conformément à la réglementation, sont considérés comme Personnel identifié les collaborateurs dont l'activité professionnelle peut exercer une influence significative sur le profil de risque de la Société ou des produits gérés. Ce périmètre inclut les dirigeants, les responsables et équipes d'investissement, les responsables de la durabilité, certaines fonctions commerciales et marketing, ainsi que les départements support et de contrôle (RH, opérations, middle office, finance, juridique, conformité, gestion des risques, systèmes d'information). Les collaborateurs dont la rémunération globale est équivalente à celle des catégories précitées et dont les activités influencent le profil de risque y sont également intégrés. La fonction d'audit interne, externalisée, n'est pas incluse. Le périmètre est défini annuellement par les Ressources humaines, validé par le RCCI, puis approuvé par la Direction générale.

4. Détermination des enveloppes et des montants

À la clôture de chaque exercice, la Société calcule la valeur ajoutée qu'elle a créée et en organise la répartition, après impôts et charges, entre les collaborateurs et la Société pour financer son développement. Cette valeur ajoutée est déterminée sur la base des revenus d'exploitation (commissions fixes et de performance), dont sont déduites toutes les dépenses à l'exception des coûts totaux de rémunération. Un pourcentage plafonné de cette valeur ajoutée constitue le budget global du système de rémunération, incluant la part fixe, la part variable, la participation et, le cas échéant, la contribution volontaire au plan d'épargne entreprise.

Parallèlement, chaque collaborateur fait l'objet d'une évaluation annuelle conduite sous la supervision des Ressources humaines. Les indicateurs et objectifs sont proposés par les responsables idoines et

validés par le Comité exécutif après avis du Comité de rémunération. Ils permettent d'arrêter, pour l'année à venir, la rémunération fixe et, pour l'année écoulée, la rémunération variable, en tenant compte des pratiques de marché et de la réglementation en vigueur. Pour garantir l'équité et la soutenabilité, ladite politique prévoit une répartition des enveloppes selon une volatilité décroissante (plus marquée pour les équipes d'investissement, intermédiaire pour les fonctions commerciales et marketing, plus modérée pour les fonctions de contrôle, opérations et systèmes d'information).

5. Évaluation et critères selon les fonctions

La détermination de la rémunération variable repose sur une combinaison de critères quantitatifs et qualitatifs, dont le poids est adapté à la nature des fonctions. Pour les gérants de portefeuille, les analystes financiers et ESG, la pondération valorise en priorité la performance mesurée sur des horizons pluriannuels, ainsi que la contribution aux revenus et la qualité du processus d'investissement. Les dimensions qualitatives – respect des règles, contribution à la dynamique commerciale, engagement collectif et développement de l'expertise – complètent l'appréciation.

Pour les équipes commerciales et marketing, la rémunération variable tient compte des objectifs de collecte et de fidélisation, mais aussi de la qualité du suivi des clients et de la contribution aux projets ; elle s'apprécie au regard du respect des règles et de la participation aux objectifs de l'entreprise à mission. Les fonctions de contrôle (conformité et risques) sont évaluées de manière indépendante de la performance des secteurs contrôlés ; l'accent est mis sur la qualité des contrôles et des conseils, la capacité de pilotage de projets et la fiabilité opérationnelle. Les fonctions support voient leurs objectifs calibrés selon la spécificité des métiers, avec un équilibre pertinent entre critères quantitatifs et qualitatifs, la conformité et la prévention des risques demeurant des références transversales.

6. Modalités de versement et mécanismes de différé

Sauf dispositions de proportionnalité décrites ci-après, la rémunération variable des collaborateurs non identifiés, ainsi que celle des membres du Personnel identifié dont le niveau de variable demeure sous le seuil, devient acquise et payable en février. Pour les membres du Personnel identifié (hors fonctions de contrôle) dont la rémunération variable dépasse le seuil de référence, le dispositif prévoit un versement en deux étapes : une première moitié est acquise et payée en espèces en février ; l'autre moitié est différée et versée au prorata sur trois années civiles. Afin d'assurer l'alignement des intérêts entre les collaborateurs et les clients, la part différée est indexée sur un organisme de placement collectif (ou un panier d'OPC) géré par la Société, sélectionné après avis de la Conformité et du Comité de rémunération, puis validé par la Direction générale.

Pour les fonctions de contrôle, la rémunération variable au-delà du seuil fait l'objet du même étalement temporel, mais la part différée est versée en espèces, sans indexation. Une mesure de simplification peut toutefois être mise en œuvre : lorsque le collaborateur détient sur la période un montant équivalent en parts ou actions d'OPC gérés par la Société et selon un profil de risque pertinent, l'indexation peut ne pas être requise. Dans tous les cas, le versement de toute rémunération variable – y compris les tranches différées – reste conditionné à la situation financière globale de la

Société et à la performance des unités, des portefeuilles et des personnes concernées, appréciées au regard du respect des politiques et procédures, du code de déontologie et de l'absence de prise de risque excessive ou de comportements frauduleux.

Ladite politique interdit les stratégies de couverture personnelle ou les assurances destinées à neutraliser l'impact des mécanismes de différé ou les responsabilités associées. Elle proscrit également le recours à des instruments ou méthodes de contournement des exigences réglementaires et des dispositions internes. Les avances sur salaire peuvent être accordées à titre ponctuel, dans des proportions raisonnables, sur autorisation formelle de la Direction générale après avis des Ressources humaines, et doivent être intégralement remboursées dans les douze mois ; elles ne constituent en aucun cas une anticipation de montants non encore acquis au titre du différé.

7. Principe de proportionnalité

Conformément au principe de proportionnalité, le dispositif de différé ne s'applique qu'aux membres du Personnel identifié dont la rémunération variable dépasse un seuil de référence fixé à 200 000 € brut. Les autres collaborateurs continuent de bénéficier d'un versement en une fois, en février, sous réserve des conditions générales de versement.

8. Rémunération variable garantie et mécanismes de rétention

La rémunération variable garantie est exceptionnelle ; elle ne s'envisage qu'à l'embauche et se limite à la première année, sous réserve d'un avis du Comité de rémunération. Par ailleurs, afin de répondre à des enjeux de fidélisation, la Société peut accorder à titre exceptionnel un avantage en numéraire ou en nature, librement déterminé en montant et en forme, après avis du Comité de rémunération.

9. Rupture anticipée du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail et en présence d'une part de rémunération variable non versée du fait du différé, ladite rémunération est annulée, sauf lorsque la rupture résulte d'une mobilité au sein du Groupe Generali (ou d'une entité ayant un lien stratégique avec celui-ci) ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les paiements liés à une rupture sont corrélés à la performance dans le temps et sont expressément conçus pour ne pas récompenser l'échec. Si un règlement de sommes différées est envisageable, il demeure discrétionnaire et ne peut intervenir que s'il est compatible avec la situation financière de la Société et justifié par la performance des unités et des personnes concernées ; il peut s'effectuer selon le calendrier initial ou sous forme d'un règlement unique au terme d'un délai de six mois, sauf découverte d'un préjudice grave aux intérêts de la Société ou des clients investisseurs pendant ce délai. Toute condition financière et de versement envisagée dans ce cadre requiert l'avis du Comité de rémunération.

10. Intégration des risques de durabilité (ESG)

Les stratégies d'investissement de Sycomore AM sont principalement socialement responsables ou intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. La méthodologie de sélection ESG imprègne l'ensemble des approches de gestion et permet d'intégrer les risques de durabilité, notamment ceux liés au changement climatique et à la biodiversité. Ladite politique adapte la composante variable des gérants pour refléter l'intégration effective de ces risques et la contribution aux objectifs de l'entreprise à mission : développer une économie plus durable et inclusive et générer des impacts positifs pour l'ensemble des parties prenantes.

11. Mentions importantes

Ce résumé public a vocation à présenter les principes et les mécanismes essentiels de ladite politique. Le document interne complet, non communicable à l'extérieur, demeure la référence pour l'ensemble des dispositions de détail. Aucune donnée chiffrée relative aux rémunérations effectivement versées n'est publiée dans ce résumé ; le cas échéant, ces informations sont communiquées dans les rapports ou documents réglementaires appropriés.