

## Politique de rémunération

---

### Objectifs

La politique de rémunération est établie en conformité avec les textes de référence du Code monétaire et financier, de l'Autorité des Marchés Financiers et de la directive 2014/91/UE, dite UCITS V, et des recommandations de l'ESMA.

Cette politique vise :

- à promouvoir une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risques des OPCVM gérés par la société.
- à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels employés et les objectifs à long terme de la société de gestion et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise.
- à éviter les situations de conflits d'intérêts entre les intérêts de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère et ceux des investisseurs des OPCVM.

### Principes généraux

Le dispositif s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société 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 et les preneurs de risques dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque de la société de gestion ou des OPCVM qu'elle gère.

Cette politique est déterminée par la direction générale et soumise au comité de surveillance.

Le comité de surveillance réexamine au moins annuellement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre

### Méthodologie

#### A. Composition de la rémunération

La rémunération des collaborateurs de la société se compose de :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable.

## 1. Partie fixe

La société de gestion applique le principe selon lequel la partie fixe de la rémunération doit être appropriée pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Ainsi l'ensemble des collaborateurs a une rémunération fixée en fonction du marché et du principe de cohérence appliqué au sein de la société.

## 2. Partie variable

La partie variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considérant notamment les performances du professionnel, les performances financières de la société de gestion, etc.

Pour l'ensemble des collaborateurs, la rémunération variable est fixée de manière discrétionnaire chaque année, selon des critères établis, quantifiables et factuels.

La rémunération discrétionnaire n'est pas un droit. Elle dépend des résultats de la société de gestion, et l'enveloppe globale pour l'ensemble des collaborateurs est fixée annuellement par la direction.

### **B. Mode de paiement de la partie variable :**

Si la rémunération variable d'un collaborateur donné dépasse 100 000 EUR et/ou 30% de la rémunération fixe pour une année donnée, la société appliquera les modalités de versement décrites ci-dessous :

- La part variable de la rémunération est versée à hauteur de 50 % immédiatement sous forme de numéraire, et 50 % de manière différée sous forme d'instruments financiers. Les instruments financiers prendront la forme de cash indexé sur l'évolution d'un panier d'OPCVM gérés par la société de gestion, représentatif de son activité de gestion et de son profil de risque.
- Le report du versement de la part variable de la rémunération est fixé à 3 ans (durée moyenne de placement pour les OPCVM gérés). Le paiement de la rémunération variable reportée sera étalé dans le temps, sur 3 ans (1/3 par année).
- Le versement sous forme d'instruments financiers est associé à une période de rétention maximale de 3 ans : les instruments financiers versés au bout de 1 an feront l'objet d'une période de rétention de 3 ans, les instruments financiers versés au bout de 2 ans feront l'objet d'une période de rétention de 2 ans, et les instruments financiers versés au bout de 3 ans feront l'objet d'une période de rétention de 1 an.
- Le versement sous forme de parts d'OPCVM est associé à une période de rétention de 3 ans.

La partie différée de la rémunération variable est ajustée annuellement en fonction du résultat d'exploitation de la société. Le résultat d'exploitation de la société représentant la rentabilité de l'activité de la société nous paraît un bon indicateur pour ajuster la partie variable différée. Si le résultat d'exploitation de la société est supérieur ou égal à celui de l'année d'attribution du variable, le montant différé ne sera pas modifié, par contre si le résultat d'exploitation s'est dégradé, la société calculera l'ajustement du variable différé.

La partie différée de la rémunération pourra par ailleurs être ajustée en fonction du comportement du collaborateur (comportement frauduleux, faute grave, etc.) ou en cas d'une insuffisance grave de gestion du risque.