

# Politique de Rémunération

# SOMMAIRE

## Contents

Chapitre 1. Introduction .....	3
Section 1.1. Objet, champ d'application et activités de la Société.....	3
Article 1. Objet.....	3
Article 2. Champ d'application : le personnel identifié .....	4
Article 3. Les activités de la Société .....	5
Section 1.2. Le principe de proportionnalité.....	5
Article 4. Application par la Société du principe de proportionnalité .....	5
Chapitre 2. Gouvernance .....	6
Article 5. Le Conseil d'Administration.....	6
Article 6. Le Comité de Direction.....	7
Article 8. Contrôle de troisième niveau .....	7
Chapitre 3. Composantes de la rémunération et modalités de paiement.....	8
Article 9. Principes généraux .....	8
Section 3.1 La rémunération fixe.....	8
Article 10. Définition .....	8
Article 11. Principes de détermination de la rémunération fixe par catégorie de personnel identifié .....	9
Article 12. Modifications .....	9
Section 3.2. La rémunération variable .....	10
Article 13. Définition et critères pour l'attribution d'une rémunération variable .....	10
Article 14. Principes de détermination de la rémunération variable par catégorie de personnel identifié .....	11
Article 15. Ratio rémunération fixe et variable.....	12
Article 16. Procédure de versement de la rémunération variable .....	12
Article 17. Règles spécifiques.....	12
Chapitre 4. Dispositions finales .....	13
Article 18. Entrée en vigueur .....	13
Article 19. Révisions, modifications et suppression .....	13
Article 20. Diffusion de la Politique .....	14

## Chapitre 1. Introduction

### Section 1.1. Objet, champ d'application et activités de la Société

#### Article 1. Objet

Cette politique de rémunération (ci-après la « Politique ») est établie par Iteram Hottinger & Cie (ci-après « la Société») en application des dispositions européennes et luxembourgeoises concernant la rémunération<sup>1</sup> et le gouvernement d'entreprise, notamment :

- Circulaire CSSF 10/437 relative aux politiques de rémunérations dans le secteur financier ;
- Circulaire CSSF 14/585 transposant les Orientations de l'ESMA 2013/606 sur les politiques et pratiques de rémunération (MiFID II) ;
- Loi du 5 avril 1993, telle qu'amendée, transposant la Directive 2014/65/UE (MiFID II) ;
- Loi du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds alternatifs (AIFM) transposant la Directive 2011/61/UE (AIFMD);
- Loi du 10 mai 2016 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières (UCITS Manager) transposant la Directive 2014/91/UE (Directive UCITS V);
- Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 Avril 2016 complétant la Directive 2014/65/UE;
- Orientations de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2016/579) et fonds UCITS (ESMA/2016/575);

Cette politique promeut une gestion saine et effective du risque et n'encourage pas une prise de risque non-alignée avec le profil de risque ou les documents constitutifs des fonds sous gestion.

La Politique est en accord avec la stratégie, les objectifs et valeurs de la Société, des fonds sous gestion (fonds UCITS et AIFs) et des investisseurs de ces fonds. Cette Politique vise également à gérer et à réduire les conflits d'intérêts potentiels ou avérés au sein de la Société entre ses différentes activités et entre les fonds gérés.

Cette politique pourrait être modifiée par la suite, afin d'être conforme aux évolutions réglementaires applicables éventuelles, sous réserve d'approbation par le Conseil d'Administration.

---

<sup>1</sup> Dans la présente politique de rémunération, le mot "rémunération" comprend toute forme d'avantages financiers ou non financiers ou de paiements fournis directement ou indirectement par des entreprises à des personnes pertinentes dans le cadre de la fourniture de services d'investissement ou auxiliaires à des clients, tels qu'espèces, actions, options, annulations de prêts à des personnes concernées en cas de licenciement, cotisations de retraite, rémunération par des tiers par exemple par l'intermédiaire de modèles d'intérêts capitalisés, augmentations de salaire ou promotions, assurance santé, remises ou indemnités spéciales, remboursement de frais très généreux ou séminaires dans des destinations exotiques.

## Article 2. Champ d'application : le personnel identifié

La présente Politique s'applique à toutes les rémunérations versées par la Société à ses employés<sup>2</sup> et aux catégories de personnel énumérées ci-dessous : (« le personnel identifié ») :

1) Le personnel identifié comme « Preneurs de Risques Matériels » (« PRM ») selon AIFMD et la Directive UCITS V:

- **Les membres du Conseil d'Administration**

Les administrateurs de la Société ne perçoivent pas de rémunération au titre de leur mandat (rémunération uniquement par voie de jetons de présence proposés à l'Assemblée Générale des Actionnaires), à l'exception toutefois des administrateurs participant à la gestion journalière de la Société.

- **Les Dirigeants**

Le terme « Dirigeant(s) » signifie les membres du personnel siégeant au Comité de Direction, en charge de la direction quotidienne de la Société.

- **Les fonctions de contrôle**

Les fonctions de contrôle responsables de l'audit interne, de la gestion des risques et le Compliance Officer.

- **Les gestionnaires de portefeuille**

Les gestionnaires de portefeuille et les gestionnaires de portefeuille d'un délégué exerçant une telle fonction.

- **Les autres employés preneurs de risques**

Les fonctions dont l'activité peut comporter un risque matériel pour la société ou les fonds gérés (ex. Head of Portfolio Management).

Aucun autre preneur de risque n'a dès lors été identifié au sein des membres du personnel responsables de l'administration, du marketing et des ressources humaines.

2) Le personnel identifié comme « Personnes concernées » selon MiFID II:

Selon MiFID II et les Orientations de l'ESMA 2013/606, la Société a identifié les catégories suivantes de Personnes concernées (personnes ayant un impact, direct ou indirect, sur les services MiFID fournis par la Société ou sur le comportement de la Société, pour tout type de client).

- **Catégorie I : Personnel commercial**

- Commerciaux
- Relationship Managers

- **Catégorie II : Personnel indirectement impliqué dans la fourniture de services MiFID**

- Conducting officers/ Fonctions responsables de la gestion des commerciaux
- Gestionnaires de portefeuilles
- Analystes financiers
- Personnel impliqué dans la prise en charge des réclamations

---

<sup>2</sup> Le terme « Employé(s) » inclut tous les employés, y compris les responsables de département, participant à l'activité de la Société et ne faisant pas partie du Conseil d'Administration ou du Comité de Direction.

- Personnel impliqué dans la création et le développement de produits

### Article 3. Les activités de la Société

Iteram Hottinger & Cie est un gestionnaire de fonds d'investissements (fonds AIFs et UCITS). En tant que gestionnaire de fonds d'investissement, l'objet de la Société est la gestion du portefeuille, la gestion des risques, l'administration et la commercialisation des fonds d'investissement.

En plus des services fournis par la Société mentionnée auparavant, la Société peut s'engager dans :

- a) la gestion de portefeuilles, y compris ceux qui sont détenus par des fonds de retraite et des instructions de retraite professionnelle, conformément à l'article 19, paragraphe (1), de la directive 2003/41/CE, dans le cadre des mandats donnés par les investisseurs sur une base discrétionnaire et individualisée ;
- b) des services auxiliaires comprenant (i) le conseil en investissement ; et (ii) la réception et la transmission d'ordres portant sur des instruments financiers.

La Société délègue en partie la gestion du portefeuille des fonds d'investissement et dans ce contexte, Iteram Hottinger & Cie s'assure que:

- a) Les entités auxquelles les activités de gestion de portefeuille ont été déléguées sont régies par des **dispositions réglementaires sur la rémunération aussi efficaces** que celles applicables au titre des orientations de l'ESMA 2016/575 et 2016/579 ; ou
- b) **Des dispositions contractuelles appropriées** sont établies avec les entités auxquelles des activités de gestion de portefeuille ont été déléguées afin d'empêcher tout contournement des réglementations relatives à la rémunération énoncées dans les orientations de l'ESMA. Ces dispositions contractuelles doivent concerner tout paiement versé au personnel identifié des délégués à titre de compensation pour la réalisation des activités de gestion de portefeuille pour le compte du gestionnaire de fonds AIFs / UCITS.

La Société ne délègue pas la gestion des risques.

## Section 1.2. Le principe de proportionnalité

### Article 4. Application par la Société du principe de proportionnalité

La Société prend en considération le principe de proportionnalité qui énonce qu'un gestionnaire de fonds, lors de la mise en œuvre des principes relatifs à la rémunération, doit définir des modalités et un périmètre qui tiennent compte de sa taille, son organisation interne, la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Après analyse des critères pertinents pour l'application de la proportionnalité qui sont le niveau d'actifs sous gestion, l'organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité des activités, la Société a décidé d'invoquer le principe de proportionnalité au niveau de la Société.

**(i) Taille de la Société et des AIFs/UCITS:**

- Le montant total des actifs sous gestion (y compris les actifs acquis par effet de levier) des fonds d'investissement alternatifs gérés s'élève à EUR 750 mln et celui des UCITS à EUR 7 mln;
- Il y a 18 employés au sein de la société dont 2 personnes ETP;
- La Société n'a pas de succursales, ni de filiales.

**(ii) Nature, portée et complexité des activités:**

- Le type d'activité autorisée : activités énumérées dans la loi du 10 mai 2016 et à l'Annexe II de la Loi du 12 juillet 2013 et de manière accessoire la gestion discrétionnaire et d'autres activités annexes (mandats de gestion discrétionnaire, mandats de gestion Execution Only et mandats de gestion de portefeuille par délégation);
- Stratégies d'investissement des fonds UCITS et AIFs gérés : Fund of Hedge Fund (selon les catégories ESMA), Actions, Obligations, Fonds spéculatifs et Fonds immobiliers.

**(iii) Organisation interne**

- Structure juridique : Société Anonyme ;
- Gouvernance classique, pas de complexité particulière ;
- Les fonds sous gestion ne sont pas cotés sur des marchés réglementés.

En conséquence et par application du principe de proportionnalité au niveau de la Société, la Société a la possibilité de ne pas appliquer les exigences relatives:

- au paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers;
- à la mise en place d'une période de rétention pour la partie de la rémunération variable payée sous forme d'instruments financiers;
- au report d'une partie de la rémunération variable;
- à l'incorporation de risques a posteriori pour la rémunération variable;
- la création d'un comité de rémunération.

## **Chapitre 2. Gouvernance**

### **Article 5. Le Conseil d'Administration**

Le Conseil d'Administration demeure responsable de l'adoption, la revue et l'implémentation de la présente Politique, ainsi que de l'approbation de l'organisation interne, de l'efficacité des contrôles mis en place par les Dirigeants et de la détermination de la rémunération du Personnel commercial (personnel identifié sous la catégorie 1 des « Personnes concernées » selon MiFID II) et de l'approbation de nouveaux produits destinés aux clients.

La rémunération des Dirigeants et des Responsables des fonctions de contrôle est également déterminée par le Conseil d'Administration. Les membres du Comité de Direction siégeant également au Conseil d'Administration ne peuvent participer aux séances du Conseil d'Administration ayant pour ordre du jour la détermination de la rémunération des Dirigeants et des Responsables des fonctions de contrôle.

Le Conseil d'Administration délègue au Comité de Direction la responsabilité de mettre en place la présente Politique et les procédures y associées.

#### **Article 6. Le Comité de Direction**

Le Comité de Direction de la Société est en charge du respect et de l'implémentation de la politique de rémunération adoptée par le Conseil d'Administration et de la gestion des risques liés à cette politique. Il est en charge d'élaborer les procédures à cet effet.

#### **Article 7. Contrôle de troisième niveau**

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables, la présente Politique s'inscrit dans le périmètre des contrôles effectués par l'auditeur interne et le Compliance Officer de la Société.

- Compliance officer :

Le Compliance officer s'assure, avec le soutien des Dirigeants de la Société, que la Société respecte les réglementations applicables, notamment les dispositions prévues en matière de règles de conduite et de conflits d'intérêt.

Le Compliance officer est impliqué dans l'élaboration des politiques et pratiques de rémunération préalablement à leur application aux Personnes concernées. Afin de contrôler l'élaboration et le processus d'approbation des politiques et pratiques de rémunération, le Compliance officer s'assure que l'entreprise respecte les exigences en matière de règles de conduite et de conflits d'intérêts et a accès à tout document pertinent.

Le Compliance officer s'assure que des contrôles adéquats sont mis en place en vue de veiller à la conformité avec les politiques et pratiques de rémunération de la Société; elles peuvent ainsi garantir que ces politiques et pratiques produisent les résultats attendus. Les contrôles sont appliqués dans l'ensemble de la Société et font l'objet d'un réexamen périodique. Ces contrôles comportent une évaluation de la qualité des services fournis au client - par exemple: surveillance des appels téléphoniques en vue de la vente, échantillonnage des conseils et des portefeuilles fournis aux clients afin de vérifier leur adéquation ou examen régulier d'autres documents fournis aux clients.

Le Compliance officer s'assure également que la Société:

- adopte les mesures appropriées pour revoir et/ou modifier sa politique et ses pratiques de rémunération afin de prévenir les risques potentiels en matière de règles de conduite ou de conflits d'intérêts ;
- veille à disposer en son sein, des lignes de reporting adaptées et transparentes afin de faire remonter les risques de non-conformité aux règles de conduite et de conflits d'intérêts de MiFID II ;
- s'assure que les mesures organisationnelles adoptées lors du lancement de nouveaux produits ou services prennent en considération de manière adéquate sa politique et ses pratiques de rémunération et prennent en compte les risques potentiels générés par ces produits ou services : elle vérifie notamment, avant le lancement d'un nouveau produit, que le schéma de rémunération lié à la distribution de ce produit est conforme à sa politique et à ses pratiques de rémunération et qu'ainsi, il ne pose pas de risque en matière de règles de conduite ou de conflit d'intérêts.

- Responsable Audit interne :

L'implémentation de la Politique fait l'objet au moins une fois par an d'un audit interne indépendant : le Responsable de l'Audit interne transmet au moins une fois par an au Conseil d'Administration de la Société son rapport sur l'application de la présente politique, en particulier pour s'assurer que les règles et principes de rémunération sont respectés et que les processus approuvés sont mis en place, clairement documentés et efficaces. Le Conseil d'Administration de la Société est informé de tous les résultats d'audits.

## **Chapitre 3. Composantes de la rémunération et modalités de paiement**

### **Article 9. Principes généraux**

La présente Politique vise à maintenir une politique compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui ne conduit pas à une prise de risque excessive (le principe de l'alignement sur le risque).

Les principes de base de la Politique se résument comme suit :

- La rémunération du personnel comprend une part fixe, une part variable et autres avantages. La composition et le montant total de la rémunération sont réexaminés chaque année, en veillant à un juste équilibre entre ses composantes;
- La rémunération est fonction de la position occupée, du niveau de responsabilité, ainsi que de l'expérience et des performances individuelles et collectives.
- D'autres facteurs tels que l'équité et l'équilibre de traitement au sein de la Société, les risques présents et futurs associés à la performance et l'alignement des objectifs individuels sur les intérêts long terme de la Société sont aussi pris en considération.

### **Section 3.1 La rémunération fixe**

#### **Article 10. Définition**

Une rémunération fixe est payée en ne prenant en compte aucun critère de performance, mais conformément aux services professionnels rendus, en fonction du niveau de formation, rang hiérarchique, niveau d'expertise et de compétences requis, difficultés et expérience professionnelle, secteur d'activité et région concernés.

La rémunération fixe (salaire de base) fait l'objet d'une analyse annuelle. Aucun mécanisme d'adaptation automatique n'est toutefois appliqué à l'exception de l'indexation sur l'inflation en place à Luxembourg. Le salaire fixe est payé sur 12 mois.

Outre le salaire, les membres du personnel bénéficient de chèques repas et d'un plan de pension classique à contribution définie souscrit auprès d'Axa Luxembourg.

Le plan de pension a pour objectif de préparer la constitution d'une pension de retraite pour chaque salarié d'Iteram Hottinger & Cie. La contribution de l'employeur au plan de pension est fixée suivant un pourcentage fixé de la rémunération du salarié calculé sur la base du salaire fixe de janvier de chaque année. Les pourcentages diffèrent suivant le statut du salarié en fonction de son appartenance ou non à la Direction de la Société.

## **Article 11. Principes de détermination de la rémunération fixe par catégorie de personnel identifié**

### **1) Les membres du Conseil d'Administration**

Les membres du Conseil d'Administration ne perçoivent pas de rémunération fixe au titre de leur mandat d'administrateur.

La Société prend en charge les frais de séjour des administrateurs pour les séances auxquelles ils assistent dans le cadre de l'exercice de leur fonction au sein du Conseil d'Administration.

Les administrateurs participant à la gestion journalière ont droit à une rémunération telle que prévue pour le personnel visé par la présente Politique.

### **2) Les Dirigeants**

La rémunération fixe des dirigeants est déterminée par le Conseil d'Administration. Les membres du Comité de Direction siégeant également au Conseil d'Administration ne peuvent participer aux séances du Conseil d'Administration ayant pour ordre du jour la détermination de la rémunération des Dirigeants.

### **3) Les fonctions de contrôle**

La rémunération fixe du personnel affecté aux fonctions de contrôle est supérieure à la rémunération variable qui leur est attribuée, afin de ne pas compromettre leur indépendance ni créer des conflits d'intérêt dans leur rôle.

### **4) Les preneurs de risques**

La rémunération fixe des preneurs de risques est supérieure à la rémunération variable qui leur est attribuée, afin de ne pas compromettre leur indépendance ni créer des conflits d'intérêt dans leur rôle.

### **5) Les personnes concernées**

La rémunération fixe des personnes concernées est supérieure à la rémunération variable qui leur est attribuée, afin de ne pas compromettre leur indépendance ni créer des conflits d'intérêt dans leur rôle.

## **Article 12. Modifications**

Toute augmentation de la part fixe pour les fonctions non listées aux points 2 et 3 de l'article 11 ci-dessus est laissée à l'appréciation du Comité de Direction sous contrôle du Conseil d'Administration.

Une baisse de la rémunération n'est possible que si certaines conditions légales sont remplies (notamment celles énoncées dans le Code du travail).

## **Section 3.2. La rémunération variable**

### **Article 13. Définition et critères pour l'attribution d'une rémunération variable**

Afin d'attirer les meilleurs talents et de rester compétitive, la Société rémunère certains de ses collaborateurs avec une part variable plus ou moins importante. Le paiement d'une part variable est conçu afin de motiver le personnel sans pour autant encourager une prise de risque trop importante.

La part variable de la rémunération peut être définie comme tout paiement versé au profit d'un membre du Conseil d'Administration, d'un Dirigeant ou d'un employé, sanctionnant la performance de ce dernier, ou de son domaine d'activité ou encore de la Société ou de son Groupe (ci-après « la rémunération variable »).

La rémunération variable est fonction :

- 1) de la performance collective de la société, à savoir le résultat net réalisé.
- 2) de la performance individuelle de chaque salarié de la Société.

Chaque membre de la société se voit convier à un entretien annuel d'évaluation avec sa hiérarchie. L'objectif de cet entretien est d'évaluer l'activité personnelle et les performances individuelles de l'année passée.

Les objectifs et les critères d'évaluation sont de nature qualitative et quantitative.

Ces éléments s'inscrivent dans un cadre reposant notamment sur les responsabilités attribuées, le respect des procédures encadrant la fonction concernée, la contribution à une maîtrise du risque opérationnel et de compliance.

L'implication de chaque membre du Personnel, chaque membre de la Direction ou membre du Conseil d'Administration, dans l'exercice de ses fonctions, est également prise en considération.

Chaque attribution de rémunération variable est individualisée par salarié, afin de garantir une indépendance prenant en considération la nature de chaque fonction (à savoir Comptabilité, Opérations Risques, Gestion, Compliance, etc). Concernant les fonctions de contrôles, les critères d'attribution de rémunération variable sont indépendants des domaines contrôlés par ces fonctions de contrôle.

Une grille d'évaluation est fixée, comportant un nombre limité d'indicateurs.

Les critères qualitatifs pris en compte pour déterminer le montant de la rémunération variable s'appuient notamment sur l'appréciation des points suivants :

- Respect des procédures internes de la Société,
- Respect entre collaborateurs,
- Respect des règles de déontologie,
- Respect des obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et la lutte anti-terrorisme.

Les critères quantitatifs s'appuient sur des objectifs ayant été fixés à l'avance.

La rémunération variable est déterminée de manière discrétionnaire, et prend également en considération l'implication globale de chaque membre du Personnel, membre de la Direction ou membre du Conseil d'Administration, dans l'exercice de ses fonctions.

En référence à l'Annexe II point h de la Directive 2011/61/EU, l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des fonds d'investissement alternatifs gérés par la Société afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des fonds d'investissement alternatifs gérés et des risques d'investissement qui y sont liés.

#### **Article 14. Principes de détermination de la rémunération variable par catégorie de personnel identifié**

##### **1) Le Conseil d'Administration**

Les membres du Conseil d'Administration ne perçoivent aucune rémunération variable liée aux résultats ou à d'autres critères de performance.

Les administrateurs participant à la gestion journalière ont droit à une rémunération telle que prévue pour le personnel visé par la présente Politique.

##### **2) Les Dirigeants**

La part variable versée aux Dirigeants est déterminée par le Conseil d'Administration. Les Dirigeants qui sont également membres du Conseil d'Administration ne peuvent participer aux séances du Conseil d'Administration ayant pour ordre du jour la détermination de la rémunération des Dirigeants.

Pour les Dirigeants, les résultats de la Société ainsi que les objectifs qualitatifs et quantitatifs à long terme (à plus d'un an) sont évalués et déterminent – ensemble avec les autres éléments – la part variable de la rémunération.

##### **3) Les fonctions de contrôle**

La rémunération variable versée à ces fonctions est déterminée par le Conseil d'Administration après consultation avec les Dirigeants.

La Société entend assurer l'effectivité et l'indépendance des fonctions de contrôle en respectant certains principes concernant la rémunération variable de ces fonctions :

- la rémunération variable doit rester inférieure à la rémunération fixe ;
- la rémunération variable est fixée en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des actifs gérés par la Société.

##### **4) Les preneurs de risques**

La Société entend rémunérer le personnel en charge de la gestion des investissements avec une rémunération variable qui promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque des fonds sous gestion.

La rémunération variable versée au gestionnaire de portefeuille (pour les fonds dont la gestion de portefeuille n'est pas déléguée) est déterminée par le Conseil d'Administration.

Les gestionnaires de portefeuilles pour la clientèle privée pourraient recevoir également une rémunération variable calculée sur leurs résultats annuels ; cet intéressement aux résultats serait alors notifié dans leur contrat de travail.

#### **Article 15. Ratio rémunération fixe et variable**

Si la rémunération d'un employé comprend une composante variable, il doit y avoir un juste équilibre entre les parties fixes et variables. Ce qui représente un juste équilibre peut varier entre les différentes catégories de personnel et reste à l'appréciation du Conseil d'Administration lors de la revue annuelle des niveaux et du contenu des rémunérations variables qui doivent être offerts dans une année donnée. La rémunération variable totale ne peut pas être d'une taille qui menace ou limite la capacité de renforcer les fonds propres de la Société.

#### **Article 16. Procédure de versement de la rémunération variable**

La rémunération variable est fonction de la satisfaction de tous les objectifs fixés en termes de performances et ajustée au risque. Le niveau des bonus varie selon les performances de la Société, du secteur d'activité et des performances individuelles.

La rémunération variable est versée sous la forme d'une prime en espèces, payable à 100% le jour de paiement suite à l'affectation.

Selon l'appréciation du conseil d'administration de la société, il sera possible de faire une avance sur la rémunération variable durant l'année civile en cours et devra être justifiée.

La rémunération variable n'est pas versée par des véhicules ou des méthodes qui permettent de contourner les exigences des lois du 5 avril 1993 telle qu'amendée, du 12 juillet 2013 et du 16 mai 2016. En outre, aucune rémunération variable ne sera payée s'il s'avère que la personne concernée a pris des risques excessifs ou violé les règles de Compliance de la Société ou la réglementation applicable à la présente Politique.

La validité de l'octroi de primes est subordonnée au caractère non frauduleux des données sur base desquelles les primes ont été déterminées.

Par conséquent, le Conseil d'Administration est habilité à demander le remboursement total ou partiel de primes ayant été accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se sont avérées frauduleuses.

#### **Article 17. Règles spécifiques**

##### **1) Détermination de la part variable dans le contrat**

La part variable de la rémunération ne sera pas préalablement fixée dans le contrat de travail du personnel.

Exceptionnellement, afin d'attirer des collaborateurs expérimentés, il sera possible de prévoir une part variable dans le contrat de travail, dans la limite de 1 an.

Il peut également être prévu un « bonus de bienvenu » (versée au moment de l'entrée en fonction) ou un bonus lié à une fusion-acquisition. Ces bonus relèvent de circonstances exceptionnelles et sont décidés par les Dirigeants après l'accord du Conseil d'Administration.

## **2) Interdiction de couverture**

Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

## **3) Politique en matière de pensions**

La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Société et des fonds gérés.

La Société n'offre pas de plan de pension discrétionnaires.

# **Chapitre 4. Dispositions finales**

## **Article 18. Entrée en vigueur**

Cette Politique entrera en vigueur le 01 août 2018.

## **Article 19. Révisions, modifications et suppression**

Le Compliance Officer assure une surveillance de la conformité de la politique de rémunération par rapport aux dispositions réglementaires et leurs éventuelles évolutions. La revue de la qualité de l'information portée au Conseil d'Administration s'inscrira également dans le champ de revue du Compliance Officer. Enfin, le Compliance Officer exerce une surveillance quant aux risques et éventuels conflits d'intérêt pouvant naître de la structure de rémunération. Ce risque est actuellement évalué comme faible dans la mesure où (i) la rémunération variable est équilibrée par rapport au salaire fixe, (ii) la rémunération variable bien qu'individualisée repose, d'un point de vue quantitatif, essentiellement sur la performance collective, (iii) enfin, la majorité des décisions liées à ses activités repose sur des décisions collégiales et (iv) aucun investissement pour compte propre n'est effectué par la société à l'exception de la gestion de sa trésorerie (comptes rémunérés).

Chaque année, la mise en œuvre de la Politique fait l'objet d'un examen, central et indépendant, mené par l'audit interne pour en vérifier la conformité par rapport aux politiques et procédures de rémunération et aux exigences réglementaires applicables. L'audit interne pourra s'appuyer sur l'avis des autres fonctions de contrôle le cas échéant.

Le résultat de cet examen est communiqué au Conseil d'Administration sur une base annuelle. Des copies du rapport seront gardées au siège de la Société à la disposition de la Commission de Surveillance du Secteur Financier.

## **Article 20. Diffusion de la Politique**

### **1) Publication interne**

La Politique et les procédures de mise en place y associées seront disponibles au personnel de la Société. Chaque modification sera communiquée dans les meilleurs délais. Les employés sont régulièrement informés, via email ou sur le site intranet de la Société, de leur rémunération, des critères de mesure de leur performance et du lien entre performance et rémunération.

### **2) Publication externe**

Les éléments utiles de la Politique seront diffusés sur le site internet de la Société, dans les rapports annuels, dans les prospectus et les KIID des fonds.