

POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS

Date de création	Mars 2017 – AGAMA (dans le cadre de la refonte du recueil de procédures)
Précédente (s) date(s) de mise à jour	Octobre 2018 Revue et mise à jour des références réglementaires
Date de mise à jour	Décembre 2022 Modifications principales apportées : Revue et mise à jour des références réglementaires Intégration des critères ESG Précision sur le mode d'évaluation des collaborateurs pour la rémunération variable

Références réglementaires

- **Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM V »**
- **Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011, dite « directive AIFM »**
- **Orientations relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs - ESMA/2013/232**
- **Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411 (31 mars 2016)**
- **Règlement SFDR**
- **Règlement général de l'AMF :**
 - Article 319-10
- **Position-Recommandation DOC-2013-11 :** Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- **Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif**
- **OPCVM V - Guide « sociétés de gestion » Juillet 2016**



Sommaire

REFERENCES REGLEMENTAIRES	1
SOMMAIRE	2
PREAMBULE	2
I. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS	3
II. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	3
III. REMUNERATIONS CONCERNEES	3
IV. PRINCIPES FONDATEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	4
V. IDENTITE DES PERSONNES RESPONSABLES DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS	7

* * * * *

Préambule

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « Directive AIFM ») ainsi que de la Directive 2014/91/UE sur les gestionnaires d'organismes de placement en valeurs mobilières (ci-après désignée « Directive UCITS V »), KYOSEIL AM s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

La présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus ou autres documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération de KYOSEIL AM est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles de KYOSEIL AM ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction¹ de la Société de Gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération à vocation à définir les critères utilisés par KYOSEIL AM pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

¹ On entend par « l'organe de direction » : « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein d'une société de gestion comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées. »



I. Identification des collaborateurs

Par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, cette politique de rémunération s'applique à l'ensemble du personnel. Certaines catégories font l'objet d'une attention particulière : les « preneurs de risques ».

Les « preneurs de risque » correspondent aux collaborateurs suivants :

- les membres de la Direction
- les gérants financiers

II. Adoption et réexamen de la politique de rémunération

La présente politique est validée par le RCCI, dans sa fonction de surveillance, puis elle est réévaluée et validée par l'organe de Direction de KYOSEIL AM selon l'évolution interne.

Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

III. Rémunérations concernées

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- **La partie variable** de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction Générale de KYOSEIL AM. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Dans le cadre de l'activité de Capital Investissement, KYOSEIL AM a mis en place une politique de rémunération sous forme de *carried interest* comme indiqué dans le règlement des FIP. A ce titre, les



parts de *carried interest* sont prises en compte dans le calcul de la rémunération AIFM (sauf lorsque les parts sont financées par le salarié et correspondent à un retour sur investissement au prorata de l'investissement consenti). Il faut pour cela distinguer les parts de *carried* permettant une rémunération au prorata (type 1) et celles munies d'un *hurdle* (type 2) et donc d'un rattrapage (« excédent de rémunération »).

Toutefois, KYOSEIL AM considère que la période de blocage du fonds est équivalente à un paiement différé de la rémunération variable au regard de la Position-Recommandation AMF n°2013-11.

KYOSEIL AM propose un service de conseil en investissement financier, les rémunérations variables respectent donc les principes de la Directive AIFM et OPCVM V, et respectent également les principes définis dans la Directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF).

Notamment la politique de rémunération des personnes impliquées dans la fourniture du service de conseil en investissement devra être conçue de manière à ne pas les inciter à formuler des recommandations personnalisées biaisées.

IV. Principes fondateurs de la politique de rémunération

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale qui pourrait être attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive AIFM et de la Directive UCITS V, KYOSEIL AM peut être amenée à appliquer le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération (selon la décision de la direction de pratiquer ou non un politique de rémunération variable). Les principes de paiement différé, de paiement en titres, de malus et de période de rétention ne seront donc pas appliqués pour le versement du salaire variable.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par KYOSEIL AM sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

KYOSEIL AM s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

- le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;
- lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPC concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble de la société



de gestion lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers;

- l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs de l'OPC géré. Ce principe permet de garantir que l'évaluation porte bien sur les performances à long terme de l'OPC et sur ses risques d'investissement et que le paiement de la rémunération basé sur les performances s'échelonne sur la même période ;
- un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable;
- les paiements 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;
- la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs;
- 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 de gestion et des OPC qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans;
- 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 pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.
- la rémunération variable garantie est exceptionnelle. Elle ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement;
- la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la présente directive.

La rémunération variable sera définie au regard de critères quantitatifs et qualitatifs. Tous nos collaborateurs sont évalués quant à l'atteinte d'objectifs spécifiques à leur fonction, de manière continue et au cours d'un entretien d'évaluation annuel. Les fiches utilisées pour évaluer le collaborateur durant l'entretien annuel comprend le détail des critères quantitatifs et qualitatifs servant à déterminer l'attribution de la rémunération variable ou non.



V. Intégration des risques ESG

En premier lieu, la direction de KYOSEIL AM reconnaît que chaque équipe contribue à la mise œuvre de la stratégie globale de KYOSEIL AM, et prend ainsi part à l'atteinte des objectifs de l'entreprise en matière de durabilité.

De manière plus concrète, les rôles et responsabilités en matière de durabilité ont été définis pour différentes fonctions internes plus particulièrement impliquées sur ce sujet au sein de KYOSEIL AM, et des objectifs spécifiques ont été assignés et déclinés pour les équipes et collaborateurs où cela est pertinent.

Tous les ans, l'atteinte de ces objectifs sera évaluée, comme c'est le cas pour les autres objectifs, au cours des entretiens annuels d'évaluation, qui constituent un élément clé dans la détermination de la rémunération variable attribuée aux collaborateurs. Cette attribution reste un processus discrétionnaire, ce qui est la pratique standard dans la Politique de Rémunération de KYOSEIL AM.

Les équipes qui font l'objet d'objectifs spécifiques en matière de durabilité sont les suivantes :

❖ L'organe de direction

Lorsque cela est pertinent, les membres de l'organe de direction ont des objectifs liés au succès de la mise en œuvre d'une stratégie durable globale de KYOSEIL AM et à l'intégration des risques en matière de durabilité au sein de notre organisation.

❖ Les équipes de gestion

Au cœur de tous nos processus d'investissement, les analystes et les gérants intègrent les critères ESG dans l'évaluation des actifs, des entreprises, des états (émetteurs souverains) et dans leur processus de décision d'investissements. Les équipes de gestion sont responsables de la mise en œuvre des règles d'intégration des critères ESG pour les actifs qu'elles gèrent, incluant certains objectifs clés comme :

- (i) L'intégration des informations (et des risques) ESG dans leurs décisions de gestion ;
- (ii) L'objectif de faire mieux que le benchmark (lorsqu'il existe) sur les notations ESG et l'empreinte carbone de leurs portefeuilles (il peut y avoir certains cas spécifiques)

Le succès de la mise en œuvre de règles d'intégration des critères ESG fait partie des objectifs de nos Gérants, et est également décliné dans leurs équipes, lorsque cela est pertinent.

❖ La fonction Risques

Les risques en matière de durabilité sont inclus dans les contrôles effectués par la fonction Risques : Respect des objectifs liés aux critères ESG décrits dans les objectifs de gestion des prospectus des fonds et succès de la mise en œuvre de l'ensemble de nos politiques responsables.



VI. Identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations

KYOSEIL AM applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération au sens de l'ESMA.

En vertu du principe de proportionnalité, l'organe qui supervise annuellement la rémunération de la Direction Générale et du RCCI-dirigeant est le Conseil d'Administration de la Société de Gestion. Cette rémunération est validée et indiquée à l'Assemblée Générale pour information.

Des entretiens individuels entre la Direction Générale de KYOSEIL AM et chaque collaborateur déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés à chaque collaborateur en fonction des objectifs fixés au cours des entretiens d'évaluation annuels. Ces bonus restent dans des proportions modestes (<100 K€).