



**CHAHINE**  
**CAPITAL**  
Performance Engineering

## **Politique de rémunération**

L'objectif de la présente procédure est de mettre en œuvre et de maintenir une politique et des pratiques de rémunération au sein de la société de gestion :

- qui soient compatibles avec une gestion saine et efficace des risques,
- qui favorisent une telle gestion,
- et qui n'encouragent pas à une prise de risque excessive au détriment des OPCVM qu'elle gère, des investisseurs ou d'elle-même.

### **1) Elaboration, mise en œuvre et contrôle de la politique de rémunération**

La politique de rémunération est décidée et réexaminée annuellement par le Conseil d'Administration qui a la responsabilité de sa mise en œuvre et de sa supervision.

Compte-tenu de la taille de la société de gestion et de celle des OPCVM qu'elle gère, de son organisation interne ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités, son Conseil d'Administration n'a pas estimé nécessaire de créer un comité de rémunération.

C'est au Président du Conseil d'Administration que revient la responsabilité de déterminer les rémunérations fixes et variables de chaque collaborateur.

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet d'une évaluation annuelle indépendante par l'auditeur interne (fonction externalisée auprès de la société A3T) qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques et procédures de rémunération adoptées par le Conseil d'Administration. Il fait rapport des résultats de cet examen au Conseil d'Administration, une copie desdits rapports étant tenue à la disposition de la CSSF.

### **2) Périmètre**

La politique et les pratiques de rémunération définies ci-dessous s'appliquent aux catégories de personnel suivantes :

- le conseil d'administration (étant précisé que ses membres ne sont pas rémunérés)
- la direction générale (en l'occurrence les conducting officers),
- les « preneurs de risque » (portfolio managers et analystes) qui ne sont pas membres de la direction générale,
- les personnes exerçant une fonction de contrôle (compliance et gestion des risques) qui ne sont pas membres de la direction générale,
- et le cas échéant 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 et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque de la société de gestion ou des OPCVM qu'elle gère.

Il est précisé que :

- les fonctions de portfolio management et de risk management ne sont pas déléguées ;
- l'audit interne n'est pas inclus dans le périmètre (fonction déléguée) ;
- la compliance est incluse dans ce périmètre.

### 3) Principes de la politique de rémunération

Les principaux principes retenus par le Conseil d'Administration dans l'élaboration de la politique de rémunération sont les suivants :

- la politique de rémunération est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, la favorise et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM que la société de gestion gère ;
- la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère et à ceux des investisseurs dans ces OPCVM, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
- l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs des OPCVM gérés par la société de gestion ;
- la politique de rémunération est structurée de façon à parvenir à un équilibre raisonnable entre les composantes fixes et variables. En conséquence la composante fixe de la rémunération doit représenter une fraction suffisamment importante de la rémunération totale.

Ceci est une condition nécessaire afin que la société de gestion puisse mener une politique de primes totalement souple et être en mesure de retenir partiellement ou intégralement les primes lorsque les critères de performance n'ont pas été satisfaits par la personne concernée ou l'entreprise dans son ensemble. Sauf cas exceptionnel reconnu comme tel par le Conseil d'Administration et à la condition que l'entreprise ait réalisé un résultat net annuel très largement bénéficiaire, la rémunération variable ne pourra excéder la rémunération fixe.

- l'évaluation de la performance individuelle est effectuée au minimum une fois par an et tient compte de critères financiers et non financiers.
- la rémunération variable garantie est exceptionnelle, 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.
- en cas de doute sur la capacité présente ou future de la société de gestion de poursuivre normalement ses activités, ou si elle est déficitaire, le Conseil d'Administration pourra retenir le versement de tout ou partie des rémunérations variables dans la mesure où cela pourrait accroître sa vulnérabilité.
- le Conseil d'Administration exigera des membres du personnel qu'ils remboursent en totalité ou en partie les rémunérations variables accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se seraient avérées fausses ou frauduleuses.
- les rémunérations offertes par la société peuvent n'être constituées que d'une rémunération fixe (salaire), ou comprendre également une rémunération variable et, pour certaines catégories de personnes, la mise à disposition d'un véhicule de société. La société n'accorde pas de plan de pension à ses collaborateurs.
- les collaborateurs sont régulièrement invités à consulter la présente politique de rémunération.

#### 4) Principe de proportionnalité

Eu égard à la taille de l'entreprise, de son organisation interne et de la taille des OPCVM qu'elle gère (au 30/09/2016 : 11 personnes et 557 M€ sous gestion), ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités, le Conseil d'Administration a décidé d'appliquer le principe de proportionnalité en ne retenant pas les notions

- de constitution d'un comité de rémunération (comme indiqué au § II),
- de paiement d'une partie de la rémunération variable en parts d'OPCVM et de rétention de celles-ci,
- de report d'une fraction de la rémunération variable.