

POLITIQUE DE REMUNERATION

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** »), KEYS REIM établit, met en œuvre et maintient des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant d'aligner des objectifs personnels de tous les collaborateurs avec ceux des investisseurs des Fonds gérés par la SGP ainsi que les objectifs long terme de KEYS REIM.

La présente politique a pour objectifs :

- de promouvoir une gestion saine et efficace du risque consistant à ne pas encourager une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des fonds gérés par KEYS REIM ;
- d'éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérées et incompatibles avec l'intérêt des clients investisseurs ;
- d'assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive AIFM, KEYS REIM applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Une copie de cette politique de rémunération est disponible gratuitement sur demande.

Personnel identifié

Sur la base des critères réglementaires et au travers d'une méthodologie de détermination par fonction, reposant sur deux axes d'analyse : *les responsabilités* (existence d'un impact décisionnel de la fonction dans la prise de risque pour la société ou les FIA gérés) et *le niveau de la rémunération*, KEYS REIM a identifié le personnel concerné au sein de ses effectifs par les règles d'encadrement spécifiques des rémunérations définies par la Directive AIFM.

Gouvernance des rémunérations

KEYS REIM, en vertu du principe de proportionnalité, n'a pas opté pour la constitution d'un comité de rémunération. Il appartient donc au Comité de Direction composé des dirigeants de la Société de Gestion de réexaminer et de statuer chaque année sur les différents éléments déterminant la Politique de Rémunération.

Principes généraux de la politique de rémunération

L'identification des rémunérations concernées : la partie fixe et la partie variable des rémunérations des collaborateurs concernés. Les dividendes perçus par les actionnaires ou les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion ne rentrent pas dans le périmètre de la présente politique.

KEYS REIM s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les investisseurs des fonds gérés :

- la partie fixe de la rémunération est suffisamment importante 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 ;
- Le montant total des rémunérations variables est compatible avec la situation financière de la société de gestion, de sorte qu'il est considérablement réduit, voire nul, lorsque KEYS REIM enregistre des performances financières médiocres ou négatives. A ce titre, KEYS REIM veille à ce que les rémunérations variables soient versées après la clôture des comptes des fonds gérés et dès lors que la société de gestion a déterminé son résultat global pour l'exercice concerné ;
- 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;
- 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 politique générale de rémunération a pour but d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents, d'encourager l'engagement et les bons comportements des collaborateurs et de renforcer le positionnement de KEYS REIM vis-à-vis de ses clients.

Principes propres à la part variable de la rémunération

KEYS REIM s'engage à respecter, en conformité avec les dispositions de la directive AIFM, les règles de gouvernance et les critères suivants en matière de rémunération du Personnel identifié :

- La partie variable attribuée à chaque collaborateur au titre des prestations fournies pendant l'exercice écoulé ne repose pas sur une performance individuelle ou sur des investissements particuliers réalisés par le personnel concerné, elle est déterminée sur la base d'objectifs quantitatifs et qualitatifs tels que : la créativité et la motivation du collaborateurs, l'adhérence à la politique de risque, la conformité avec les règles internes et externes, la mesure de la satisfaction clients, l'accomplissement d'objectifs ;
- Pour chaque catégorie de personnel, le dispositif de rémunération variable est déterminé en fonction des objectifs de la Société mais aussi du secteur et des collaborateurs concernés.
- La rémunération variable tient compte également de la santé financière de la Société et de son Groupe d'appartenance ainsi que des obligations réglementaires en matière de fonds propres ;
- Les commissions variables sont versées sur une durée cohérente avec la nature du FIA et repose sur l'atteinte d'un seuil cohérent avec l'objectif de gestion du FIA. L'évaluation intègre donc une logique de long terme et une analyse de la performance cohérente avec la durée de vie des FIA ou leur durée de placement recommandée ;
- Aucune rémunération variable n'est garantie (sauf, le cas échéant, pour la seule année de l'embauche d'un preneur de risques) ;
- La partie variable de la rémunération dans la rémunération totale est déterminée en cohérence avec les pratiques de marché. En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple

puisse être exercée en matière de part variable de rémunération : cette dernière peut être nulle ou représenter un montant qui individuellement ne peut dépasser 100 000 euros ;

- Le versement de la rémunération variable sera uniquement réalisé en numéraire.

En vertu du principe de proportionnalité, KEYS REIM entend ne pas intégrer à sa politique de rémunération certaines obligations relatives au processus de paiement, à savoir :

- l'obligation de payer une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments,
- de soumettre cette partie à rétention,
- et de soumettre la rémunération variable au report.