

## 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** »), la politique de rémunération de KEYS REIM vise à aligner, compte tenu de la stratégie, des objectifs et de la politique de risque de la société, les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs et employés.

La présente politique a pour objectifs :

- de mettre en œuvre une politique et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques. KEYS REIM favorise ainsi une approche de la rémunération liée à la performance mesurée de telle sorte qu'elle n'encourage pas la prise de risques ;
- 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 au sens de la directive AIFM**

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 aux 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, ainsi que les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion. Les dividendes perçus par les actionnaires ou 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 ;
- La rémunération variable tient compte de la santé financière de la Société et de son Groupe d'appartenance ainsi que des obligations réglementaires en matière de fonds propres ;
- Aucune rémunération variable n'est garantie (sauf, le cas échéant, pour la seule année de l'embauche d'un preneur de risques) ;
- 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 part variable de la rémunération du personnel identifié ne peut individuellement dépasser 200.000 €.

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.

#### ***Application des règles AIFM et principe de proportionnalité***

En vertu du principe de proportionnalité, KEYS REIM entend ne pas intégrer à sa politique de rémunération les obligations suivantes :

- La rémunération variable sous forme d'instruments financiers et la conservation des instruments ;
- le report d'au moins trois à cinq ans du versement des rémunérations variables annuelles ;
- l'incorporation de risques a posteriori pour la rémunération variable ;
- l'obligation de créer un comité de rémunération.