

## Résumé de la Politique de rémunération des collaborateurs de la société de gestion

### **Préambule**

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « **Directive AIFM** ») ainsi qu'au règlement 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, 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.

Keys REIM ne bénéficie plus du principe de proportionnalité depuis mi-2021 et est donc soumise à la création d'un comité de rémunération en 2022 et à l'application des principes de la directive AIFM.

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 à travers 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 applique les principes de la directive AIFM et a constitué un Comité de Rémunération. Le Comité de Rémunération de Keys REIM est composé d'au moins 3 membres, dont au moins deux sont indépendants et membres non-exécutifs du Conseil d'Administration de Keys REIM. Il est également composé d'invités permanents ayant un rôle de conseil.

## ***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 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 règlementaires 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 rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des exigences de la directive AIFM.
- 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.

## ***Intéressement et fidélisation***

Il est prévu d'être mis en place un plan d'intéressement défini pour une période de 3 ans, qui a pour but de fidéliser et intéresser les collaborateurs de Keys REIM en fonction de l'atteinte des résultats de la Société.

## ***Avantages en nature***

Des cartes « chèques-repas » sont distribués à l'ensemble des collaborateurs et rechargés mensuellement. Ils ne sont pas accordés selon des critères de performance.

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue périodique par les dirigeants et d'une évaluation, au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de KEYS REIM.