
KIPLINK FINANCE

POLITIQUE DE REMUNERATION

GESTION COLLECTIVE

Table des matières

OBJET DE LA POLITIQUE

PRINCIPES GENERAUX

I. Dispositions générales sur la politique de rémunération

1. Périmètre et collaborateurs concernés et prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération
2. La composition de la rémunération (fixe/variable)
3. L'assiette des éléments variables

II. Dispositions concernant la gouvernance

III. Dispositif anti-contournement

OBJET DE LA POLITIQUE

La présente politique de rémunération a vocation à définir les principes de rémunération des collaborateurs de KIPLINK FINANCE, conformément aux dispositions requises par les Directives AIFM et UCITS V sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion.

La rémunération du personnel de KIPLINK FINANCE tient compte des principes ci-dessous :

- La politique de rémunération est cohérente avec les activités exercées et promeut une gestion saine et efficace du risque.
- Elle n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés. Les critères de rémunération variable ne sont pas liés aux performances des OPC gérés.
- La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de KIPLINK FINANCE et des fonds gérés. Elle est conforme aux intérêts des investisseurs et KIPLINK FINANCE a mis en place des procédures visant à éviter les conflits d'intérêts.
- La politique de rémunération est revue annuellement par ses dirigeants, et sa mise en œuvre fait l'objet d'un contrôle annuel indépendant.
- Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré indépendamment des performances des directions qu'il contrôle.
- La rémunération du personnel est revue chaque année par la Direction Générale. Son évolution est fonction des résultats de l'entreprise.
- La composante fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale, de sorte que la part variable constitue un complément optionnel.

PRINCIPES GENERAUX

I. Dispositions générales sur la politique de rémunération

1) Périmètre et collaborateurs concernés et prise ne compte des risques dans la politique de rémunération

Les règles concernant la rémunération variable visent le personnel identifié comme tel au sens de la réglementation AMF, à savoir la Direction Générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant

une fonction de contrôle, y compris les fonctions supports, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les preneurs de risques dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de de la société ou des fonds gérés.

Compte-tenu de sa taille et de la nature de ses activités, KIPLINK FINANCE a décidé d'appliquer volontairement sa politique de rémunération à l'ensemble de son personnel.

2) La composition de la rémunération (fixe/variable)

La partie fixe de la rémunération a été déterminée afin d'être 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 partie fixe et la partie variable de la rémunération ne sont pas corrélées et en ce sens sont traitées de manière distincte.

La rémunération variable est constituée d'un bonus, attribué de façon discrétionnaire par la Direction Générale.

La partie fixe rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'une fonction. Elle est déterminée en tenant compte des pratiques externes et de l'historique des relations internes à l'entreprise. La rémunération variable tient compte des pratiques externes et s'inscrit dans les règles prévues par la politique de rémunération.

3) L'assiette des éléments variables

La partie variable de la rémunération liée à la gestion collective est versée sous forme de prime exceptionnelle ou bonus et est intégralement soumise à charges sociales, comme la rémunération fixe. Elle vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Elle est versée par KIPLINK FINANCE à ses collaborateurs au regard de critères discrétionnaires et tient notamment compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs qualitatifs fixés ;
- contribution à la recherche
- contribution à la politique de gestion
- capacité à présenter et promouvoir les process et politiques de gestion
- respect des règles établies par le RCCI (procédures de conformité et limites de risques) ;
- comportement managérial ;

La rémunération variable est déterminée pour chaque membre de l'équipe opérationnelle selon :

- les critères qualitatifs suivants :
 - o qualité des idées de gestion et contribution à la performance
 - o qualité du suivi des positions et du traitement des ordres
 - o qualité des relations internes

- qualité des relations externes (contribution à la communication avec les investisseurs)

La rémunération variable est déterminée pour chaque membre de l'équipe fonctionnelle selon :

- les critères qualitatifs suivants :
 - délais respectés des obligations réglementaires
 - qualité des relations internes
 - qualité des relations externes (valorisateurs, CAC, dépositaires,...)

La partie variable de la rémunération n'est pas basée sur la performance des OPC gérés. Elle est établie en fonction des performances de l'entreprise et ne peut excéder un pourcentage raisonnable du résultat de la société et KIPLINK FINANCE ne versera pas de rémunération variable (bonus) excédant 100 000 euros bruts au titre de la gestion collective, ceci permettant de limiter le profil de risques des OPC et d'assurer un équilibre entre rémunération fixe et variable.

Dans ce cadre, et en vertu du principe de proportionnalité, KIPLINK FINANCE n'appliquera pas les règles de paiement en instruments financiers, de rétention et différé.

Concernant la rémunération des gérants financiers et des autres salariés de la société de gestion, les bonus garantis sont interdits à l'exception de ceux prévus dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et qui sont limités à la première année.

II. Dispositions concernant la gouvernance

KIPLINK FINANCE bénéficie d'un dispositif de procédures et de contrôle interne permettant le respect et l'application de la présente politique ainsi que les dispositions relatives aux directives UCITS V et AIFM. Les contrats de travail sont revus par le RCCI dans le cadre de ses contrôles, les montants des bonus sont quant à eux revus par le CAC.

La gouvernance appliquée par KIPLINK FINANCE permet d'associer les actionnaires à la revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération, sur laquelle toutefois le Président reste le décideur en dernier ressort.

Cette revue avec les actionnaires couvre le respect des objectifs suivants :

- Eviter tout mode de rémunération susceptible d'être un facteur de risque pour l'entreprise ;
- Réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel KIPLINK FINANCE constaterait des pertes ;
- Assurer une composition équilibrée de la rémunération (fixe par rapport au variable) et une assiette non incitative à la prise de risques excessifs (selon des objectifs qualitatifs) ;
- Evaluer si une rémunération variable par le biais d'instruments n'aboutit pas à contourner la réglementation en vigueur ;
- Interdire les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

L'examen de la politique s'effectue à minima une fois par an.

III. Dispositif anti-contournement

Les salariés de KIPLINK FINANCE sont tenus de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses rémunérations. Aussi, la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des directives UCITS V et AIFM.