

1.2 Politique de rémunération

Historique des versions

Version	Date	Rédacteur	Valideur	Objet de la mise à jour
V0	01/2020	CiD Consulting	KIPLINK FINANCE CA	Version initiale
V1	09/2023	CiD Consulting	KIPLINK FINANCE CA	Mise à jour

Conservation du document

Dossier partagé KIPLINK FINANCE

Résumé de la procédure

Cette procédure a pour objet de :

- *présenter les mesures mises en œuvre au sein KIPLINK FINANCE,*
- *détailler les obligations et diligences qui en résultent pour les collaborateurs,*
- *rappeler les mesures des contrôles permanent et périodique en place,*
- *préciser les références réglementaires applicables.*

Cette procédure est :

- *mise en œuvre sous la responsabilité de la Présidente et du Responsable de la conformité & du contrôle Interne RCCI,*
- *actualisée autant que nécessaire, notamment en cas d'évolution réglementaire et de changement d'organisation ou de gouvernance,*
- *revue a minima une fois par an.*

Table des matières

1	Contexte de la Politique.....	3
1.1	Périmètre de la Politique	3
2	Application de la Politique	4
2.1	Principes généraux.....	4
2.2	Règles de fixation de la rémunération fixe des collaborateurs identifiés	4
2.3	Règles de fixation de la rémunération variable des collaborateurs identifiés	4
3	Gouvernance.....	6
4	Application et contrôle de la politique de rémunération	7
5	Références réglementaires	7

En qualité de société de gestion de portefeuille régulée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), KIPLINK FINANCE est soumise à un ensemble d'obligations définies par la réglementation en vigueur et des règles professionnelles.

Dans le cadre de leurs fonctions, les collaborateurs de KIPLINK FINANCE doivent accomplir les diligences définies par cette procédure.

1 Contexte de la Politique

1.1 Périmètre de la Politique

Conformément aux dispositions requises par les Directives AIFM et UCITS V, les sociétés de gestion de portefeuille d'OPC doivent mettre en place des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'appliqueraient aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque 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 présente Politique de rémunération (la « Politique ») vise donc à assurer le respect par KIPLINK FINANCE des obligations en matière de rémunération de son personnel telles qu'elles résultent des dispositions législatives et réglementaires applicables aux gestionnaires d'OPCVM et de FIA.

La Politique a pour objectif de ne pas encourager une prise de risque excessive et de tenir compte des intérêts à long terme des investisseurs et de la réalisation des objectifs d'investissement de l'OPC géré, et s'assurer ainsi de l'alignement d'intérêts recherché entre les gérants financiers et les investisseurs.

La Politique s'applique à certains Collaborateurs de KIPLINK FINANCE (dénommés par la suite « **Collaborateurs identifiés** »), à savoir :

- les membres de la Direction Générale, et, notamment, les « dirigeants responsables » au sens du Code monétaire et financier,
- les fonctions de contrôle, comprenant le RCCI et le Contrôleur des risques,
- la fonction de responsable administratif et des ressources humaines,
- les Collaborateurs en contact direct avec les clients, en lien avec les OPC gérés,
- les gérants financiers des OPC : gestion collective de FCP et gestion sous mandat,
- tous les Collaborateurs se situant dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et tous les Collaborateurs « preneurs de risque », dont les activités habituelles sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de KIPLINK FINANCE ou des OPC gérés (il s'agit d'inclure tous les collaborateurs qui n'auraient pas été cités nommément, mais qui pourraient dans l'avenir avoir une influence sur le profil de risque); il s'agit donc d'une formulation générale de précaution, qui complète la liste des collaborateurs identifiés nommément désignés par leurs fonctions.
- 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.

Les rémunérations concernées sont toutes formes de paiement ou avantages fournis directement ou

indirectement par KIPLINK FINANCE aux Collaborateurs. Ne sont pas visées les rémunérations versées dans le cadre d'accords collectifs. Il est précisé que les Collaborateurs ne sont pas rémunérés par des parts ou actions de « Carried interest »

La politique est mise à jour en tant que de besoin, notamment en cas d'évolution réglementaire.

La Politique est mise à la disposition des personnes qu'elle concerne.

Le Président de KIPLINK FINANCE est le garant de la mise en œuvre de la Politique.

2 Application de la Politique

2.1 Principes généraux

La Politique de rémunération de KIPLINK FINANCE respecte les principes généraux suivants :

- adéquation à la Société,
- limitation des risques,
- prévention des conflits d'intérêt,
- indépendance des personnes en charge du contrôle,
- prise en compte de critères quantitatifs et critères qualitatifs,
- règles de proportionnalité.

Comité de rémunération

En raison des critères de l'encours des OPC gérés et de son effectif, KIPLINK FINANCE a choisi de ne pas mettre en place un comité de rémunération.

2.2 Règles de fixation de la rémunération fixe des collaborateurs identifiés

Les rémunérations fixes des Collaborateurs identifiés sont décidées par le Président de KIPLINK FINANCE.

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 partie fixe de la rémunération 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.

2.3 Règles de fixation de la rémunération variable des collaborateurs identifiés

Les rémunérations variables des Collaborateurs identifiés sont fixées en tenant compte des règles suivantes :

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.

KIPLINK FINANCE a choisi de ne pas prendre en compte les critères de l'Union Européenne en matière d'activités économiques durables sur le plan environnemental, ni les critères de durabilité dans ses processus de gestion qui, de fait, ne sont pas intégrés aux critères discrétionnaires de la rémunération variable des collaborateurs.

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

✓ les critères qualitatifs suivants :

- qualité des idées de gestion et contribution à la performance,
- qualité du suivi des positions et du traitement des ordres,
- 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 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, à l'exception de la rémunération du Président, 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.

Pour la Gestion Collective :

- 40% de la commission de performance de l'OPC géré soumis à high water mark, dont le paiement est

versé sur 6 semestres.

Pour la Gestion sous mandat :

- 50% de la commission de gestion perçue par la Société (mandat ou OPCVM) et imputable à l'activité propre du Salarié, déduction faite d'éventuelles rétrocessions ou paiements à des tiers ;
- 50% des commissions de tiers effectivement perçues par la Société, imputables à l'activité propre du Salarié et pouvant entrer dans sa rémunération variable selon la déontologie et la réglementation en vigueur (à ce jour notamment, les rétrocessions portant sur les commissions de mouvement sont exclues),
- ✓ Un montant discrétionnaire déterminé par la Comité de rémunération de la Société reflétant :
 - le respect par le Salarié de la réglementation en vigueur (grille d'agrément et ratios notamment),
 - la qualité de la gestion ajustée du risque du Salarié,
 - le comportement du Salarié au sein de la Société (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.), et
 - le cas échéant, les résultats des équipes sous la responsabilité du Salarié et la qualité de son management en général.
- 50 % de la somme algébrique des commissions de performance effectivement perçues par la Société au titre des mandats de gestion dans l'activité propre du Salarié lors des six derniers semestres clos, déduction faite d'éventuelles rétrocessions à des tiers (apporteurs notamment), exclusivement quand ces commissions de performance prévoient un mécanisme de high water mark ou de reprise en cas de sous-performance,

Déduction faite :

Des salaires fixes et avantages en nature du Salarié, toutes charges patronales incluses, se rapportant au semestre considéré, du coût de l'assistance personnelle particulière du Salarié, qui à ce jour est inexistant,

Pour préserver l'équilibre financier de la Société, le coût de la rémunération annuelle globale du Salarié telle qu'exprimée ci-dessus, ne saura excéder 50% du chiffre d'affaires imputable à son activité propre, net des éventuelles rétrocessions ou paiements à des tiers (apporteurs, dépositaire sur un OPCVM, valorisateur sur un OPCVM, commissaire aux comptes sur un OPCVM, coût de l'assistance personnelle particulière, etc.) et notamment des déductions listées ci-dessus.

3 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.

La fonction de surveillance est assurée par un membre de la Présidente, Responsable de cette fonction.

Les contrats de travail sont revus par le RCCI qui vise à vérifier notamment que le système de rémunération

globale fonctionne comme prévu dans le cadre de ses contrôles et qu'il respecte les réglementations et les normes.

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 risque 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.

4 Application et contrôle de la politique de rémunération

Le RCCI est responsable de la bonne application de la Politique de rémunération et de sa diffusion aux collaborateurs concernés.

Le RCCI vérifie :

- À chaque nouvelle embauche d'une personne concernée par la présente politique, que la rémunération prévue au contrat de travail en respecte les principes et les règles ;
- Annuellement, que les rémunérations effectivement perçues par les collaborateurs de KIPLINK FINANCE concernés par la présente Politique en respectent les principes et les règles.

Le RCCI formalise ses contrôles par un document joint au dossier du collaborateur concerné.

5 Références réglementaires

- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (AIFM)
- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (OPCVM 5)
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 (SFDR)
- Orientations ESMA n°2013/232, n°2016/575 et n°2016/579
- AMF Positions n°2013-11 et n°2016-14