

<b>Type de document :</b> <b>Politique</b>	<b>Politique de rémunération</b>	
		<b>Version :</b> <b>V2</b>
<b>Date de création :</b> <b>29/12/2016</b>		<b>Date de maj :</b> <b>11/03/21</b>

1. La politique de rémunération est définie par le comité de Surveillance de Kirao sur proposition de la Direction.
2. Le RCCI et son délégataire intègre dans leur plan de contrôle annuel, la politique de rémunération.
3. La politique de rémunération est évaluée, a minima, annuellement, par le comité de surveillance. Ce dernier s'assure que la politique de rémunération :
  - favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA gérés,
  - d'autre part, est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et des FIA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires des FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.
4. La part fixe de la rémunération des collaborateurs salariés de Kirao est décorrélée de la performance des Fonds gérés. Elle est conforme aux rémunérations du secteur et représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale qui n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.
5. La part variable de la rémunération est évaluée à partir de la réalisation d'objectifs. Elle rémunère la performance des collaborateurs concernés au regard de critères principalement qualitatifs (qualité du service rendu au client, prise en compte de la performance sur plusieurs exercices etc.) et quantitatifs (évolution des capitaux sous gestion) en tenant compte de la performance globale de Kirao et des gains effectivement réalisés pendant l'exercice de référence.
6. A ce stade, la politique de rémunération de KIRAO n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques. Les critères de durabilité définis seront intégrés à la politique de rémunération des collaborateurs en vue de la prochaine campagne de fixation des objectifs annuels.
7. La rémunération des collaborateurs considérés comme « preneurs de risques » est soumis aux principes suivants :
  - Au moins 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné

- 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période de 3 ans. La part variable reportée est constituée uniquement d'OPC. Les parts versés l'année 0 doivent être conservés au minimum 6 mois.
- La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM et de la personne concernés.
- La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.

*Ces principes ne s'appliquent pas lorsque la rémunération variable annuelle est inférieure à 200 000 €.*

*Personnel identifié :*

*Les gérants d'OPC/FIA n'ayant pas le statut de dirigeant au sens du code du travail*

\* \* \* \* \*