

1. POLITIQUE DE REMUNERATION

1.1. Préambule

KATKO CAPITAL, ci-après la « Société de Gestion », a mis en place une politique de rémunération pour sa gestion conformément aux règles de rémunération stipulées dans la directive OPCVM. La politique de rémunération mise en œuvre est basée sur des principes favorisant une gestion saine et efficace des risques et dans le respect de l'intérêt des clients. KATKO CAPITAL s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de sa stratégie.

La politique de rémunération, ci-après désignée la « Politique » tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de la Société de Gestion ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

1.2. Principes

La politique de rémunération de la société de gestion (i) a été élaborée sur la base d'une évaluation de son organisation interne et en se conformant à sa stratégie économique ainsi qu'à ses objectifs à long terme, dans le cadre d'une gestion saine et de maîtrise de son risque au vu de la nature, la portée et les complexité de ses activités, (ii) n'encourage pas une prise de risque excessive par les collaborateurs, incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des OPC, (iii) est basée sur une appréciation de la performance financière et non financière des collaborateurs sur la base de l'application de critères qualitatifs et quantitatifs mesurés; (iv) interdit tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion, (v) intègre un mécanisme d'ajustement de la rémunération variable tenant compte des risques courants et futurs pertinents, (vi) prône et encourage une gestion saine et efficace du risque.

1.3. Gouvernance des rémunérations

La Politique est définie et adoptée par la Direction de la Société de Gestion.

Les fonctions de contrôle et de suivi des risques de la Société de Gestion sont également impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la société et plus spécifiquement du personnel dit « concerné » (ci-après désignées le « Personnel Concerné »).

Le Personnel Concerné comprend à ce jour l'ensemble des salariés de la SGP, qui sont donc les « personnels identifiés » comme étant concernées par cette Politique.

Les prochains salariés recrutés pourraient également être nommés « personnel identifié » :

- s'ils occupaient des fonctions clés prévues à l'article L533-22-2 du CMF (ex : gérant financier, responsable de fonction support, etc.), ou
- étaient susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés et dont le salaire serait « significatif » conformément à la Position AMF DOC-2013-11 (c'est-à-dire un collaborateur dont la rémunération « se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et le personnel identifié »).

1.4. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations (dont rémunérations variables)

La part fixe des rémunérations du collaborateur rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,

La rémunération variable sera définie au regard de critères quantitatifs et qualitatifs.

Les critères quantitatifs sont définis réglementairement comme les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée.

Ces critères sont la contribution individuelle et la contribution de la / des lignes d'activité à laquelle / auxquelles le collaborateur contribue.

Les critères qualitatifs sont définis réglementairement comme étant les critères autres que les critères quantitatifs. Ces critères de jugement sont financiers et non financiers et reflètent l'appréciation de la performance de chaque collaborateur au titre de son rôle et de l'atteinte des objectifs fixés.

L'évaluation des performances traduit non seulement les résultats annuels obtenus, mais aussi les perspectives à moyen terme afin de favoriser les comportements conduisant à une prise de risque appropriée pour les fonctions d'investissement et de lier les rémunérations variables des fonctions de contrôle à leur propre performance dans l'exercice de ces fonctions.

1.5. Intégration du risque de durabilité

A ce stade, la politique de rémunération de KATKO CAPITAL 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.

Pour plus d'information relative à l'intégration des caractéristiques environnementales ou sociales et des objectifs d'investissement durable dans les politiques d'investissement, il convient de consulter la rubrique suivante du site Internet de KATKO CAPITAL : Politique ESG

1.6. Revue et Modification de la Politique

L'organe de Direction réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique. La Société de Gestion a choisi de ne pas mettre en place de Comité des Rémunérations.

1.7. Non-contournement de la Politique

La Société de Gestion ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernées par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences réglementaires.

1.8. Mise à disposition de la politique

Les détails de la politique de rémunération de la société de gestion sont disponibles sur demande à l'adresse du siège social : 27-29, rue de Bassano – 75008 PARIS. Un exemplaire papier peut être adressé gratuitement à toute personne qui en fait la demande.