

POLITIQUE DE REMUNERATION

Préambule

Keren Finance a mis en place une Politique de Rémunération s'appliquant en particulier aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM et des FIA gérés.

La présente politique a été élaborée conformément à la réglementation suivante :

- la directive 2014/91/UE dite Directive OPCVM V du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions ;
- la directive 2011/61/UE dite «directive AIFM» ;

Notre politique de rémunération prône une gestion des risques saine et efficace dans l'intérêt de nos investisseurs et clients, via la mise en place de procédures permettant d'éviter les situations de conflits d'intérêts et la prise de risques excessive compte tenu de la nature, de la portée et de la complexité des activités de Keren Finance.

1/ Principes Généraux

La rémunération applicable au personnel de Keren Finance se compose des éléments suivants :

- Une rémunération fixe, celle-ci représentant une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour permettre de ne verser, le cas échéant, aucune rémunération variable.
- Une rémunération variable, celle-ci rétribue les performances individuelles et/ou collectives.

2/ Le Comité de rémunération

Keren Finance n'a pas mis en place de Comité de Rémunération.

La société de gestion est indépendante et son capital est détenu par ses dirigeants et salariés.

D'autre part, la taille de la société de gestion, les montants des encours gérés, le process simple mis en place et le nombre de collaborateurs ne nous semblent pas exiger la création d'un comité de rémunération.

Le Comité de Direction, composé des deux dirigeants et du RCCI, est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération de la société de gestion et supervise sa mise en œuvre ainsi que toute dérogation ou modification significative qui y serait apportée ultérieurement. Il joue par conséquent le rôle du Comité de Rémunération et se réunit en janvier de chaque année.

3/ Le Personnel Identifié

Chaque année, le Directeur Général établit avec le RCCI la liste du « Personnel Identifié ».

Le « Personnel Identifié » correspond aux membres de la société de gestion, incluant les dirigeants, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié dont le salaire global se situe dans la même tranche que celui de la direction générale et des preneurs de risques.

Sont concernés :

- Le Président de la société, en tant que Dirigeant, Directeur de la gestion et gérant d'OPC
- Le Directeur Général, Dirigeant et Directeur du développement (fonction support)
- Les gestionnaires des portefeuilles et analystes,
- Le RCCI,
- Le contrôleur des risques,
- Les fonctions commerciales,

4/ L'assiette des éléments variables

La part variable reste exceptionnelle et est fonction du résultat annuel réalisé par la société de gestion, elle est préalablement et systématiquement validée par le Comité de Direction.

Pour fixer l'assiette individuelle des éléments variables de la rémunération et s'assurer de la cohérence entre les comportements des professionnels et les objectifs à long terme de la société de gestion, la part variable est basée sur les critères suivants :

Des objectifs qualitatifs :

- Réalisation de projets,
- Respect des exigences du poste,
- Respect de l'intérêt des clients,
- Respect des normes déontologiques et des procédures internes,
- Participation au développement de la société,
- Respect de la réglementation (ratio des OPC ou profils de mandat pour les gestionnaires par exemple...),
- Implication/investissement personnel dans les équipes,

Des objectifs quantitatifs :

- Performance globale de la société,
- Evolution des encours sous gestion,
- Performance des OPC/mandats,

Keren Finance s'assure que les objectifs fixés aux collaborateurs sont conformes, dans la durée, aux intérêts de l'entreprise et de ses clients.

5/ La rémunération variable des gérants d'OPC & analystes financiers

Le montant de la rémunération variable des gérants et/ou analystes financiers correspond à :

- un pourcentage de la commission de surperformance généré au sein du fonds concerné et est également fonction du respect de la réglementation, des procédures et des politiques organisationnelles internes.
- Du respect de la réglementation, des procédures et des politiques organisationnelles internes.

Dans la mesure où le gérant perçoit une rémunération qui est un pourcentage de la commission de surperformance générée, les intérêts des investisseurs sont alignés sur ceux des gérants. Dans un cas de sous-performance sur une période, la rémunération variable des gérants peut être nulle.

6/ La rémunération variable des fonctions commerciales

Le montant de la rémunération variable des salariés de la fonction commerciale est déterminé en fonction d'une formule mathématique intégrant :

- Evolution des souscriptions/Rachats dans les fonds et leur conservation
- La contribution qualitative individuelle (suivi de la clientèle, participation et conduite de projets, développement des modes/pays de distribution...etc)
- Du respect de la réglementation, des procédures et des politiques organisationnelles internes.

7/ La rémunération variable des fonctions de contrôle

La rémunération variable des salariés des fonctions de contrôle est fixée de manière discrétionnaire et dépend, entre autres, des résultats globaux de la société de gestion mais également :

- De la contribution qualitative individuelle (participation/conduite de projets, support/conseils aux commerciaux et gérants, mise en place de nouveaux process et contrôles, compétences techniques...etc)
- Du respect de la réglementation, des procédures et des politiques organisationnelles internes.

La rémunération du RCCI est fixée par le Comité de Direction (duquel est exclu le RCCI lors de la détermination de sa propre rémunération).

8/ La rémunération variable des fonctions supports

La rémunération variable des salariés des fonctions de support est fixée de manière discrétionnaire et dépend, entre autres, des résultats globaux de la société de gestion mais également :

- De la contribution qualitative individuelle (participation/conduite de projets, réactivité et fiabilité, compétences techniques...etc)
- Du respect de la réglementation, des procédures et des politiques organisationnelles internes.

9/ Modalités de versement de la rémunération variable

L'ensemble des collaborateurs perçoit sa rémunération variable au mois de janvier de l'année N, année suivant celle de la période d'accumulation.

Toutefois, conformément à la réglementation en vigueur, le Personnel Identifié percevant une rémunération variable supérieure à un montant fixé par le Comité de Direction, se verra appliqué le mécanisme de versement suivant :

- 50% de la rémunération variable est versée immédiatement en numéraire au mois de janvier N
- les 50% de la rémunération variable restante sont reportés et seront composés de parts d'un panier de fonds Keren Finance.
La rémunération correspondante sera versée en 3 annuités égales chaque année (par 1/3), de N+1 à N+3 (En cas de départ d'un salarié pendant cette période de report, les sommes sont versées aux dates prévues initialement),

Une exception est possible dans le cas unique où un collaborateur, quelle que soit la catégorie de personnel à laquelle il appartient, respecte deux conditions, d'investissement et de détention, fixées par la direction.

La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de Keren Finance.

10/ Rémunérations garanties

La rémunération variable garantie ne s'applique pas, sauf dans le cadre d'une nouvelle embauche et serait dans ce cas limitée à la première année.

11/ Diffusion de la politique de rémunération en interne et en externe

Les salariés de Keren Finance sont informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

En externe, notre politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la société de gestion.

Le DICI des fonds précise que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur notre site internet, ainsi qu'en version papier sur simple demande écrite auprès de Keren Finance.

Le prospectus des fonds mentionne un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur notre site internet et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.