



Richelieu Gestion

POLITIQUE DE REMUNERATION SIMPLIFIEE 2018

La politique de rémunération de KBL Richelieu Gestion est conforme à la Directive 2014/91/EU du 23 juillet 2014, dite « OPCVM 5 » portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM).

KBL Richelieu Gestion veille à appliquer un juste équilibre entre la rémunération fixe annuelle brute et la rémunération variable, aligné sur les responsabilités internes, l'impact du risque et le niveau de la fonction spécifique, pour le secteur d'activité concerné. La rémunération fixe du personnel identifié représente une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour les rémunérer en fonction du niveau d'expertise et des compétences requises, pour le secteur d'activité concerné.

La rémunération variable, si elle existe, n'est versée ou n'est acquise que si elle est durable et justifiable dans le contexte de la situation financière de la société dans son ensemble et justifiée par ses résultats globaux, sa performance, ainsi que la performance de la personne concernée. Il n'y a pas d'augmentation collective ou individuelle automatique, ni d'attribution automatique de rémunération variable.

L'attribution d'une prime discrétionnaire n'est pas déterminée par une formule mathématique, mais sur la base d'objectifs qualitatifs, prédéfinis lors de l'évaluation annuelle, liée à la réalisation des objectifs associés à la fonction du salarié et sur ses résultats comportementaux. Tout salarié est susceptible de percevoir une prime discrétionnaire.

La politique de rémunération précise expressément que « les gérants financiers ne perçoivent pas de rémunération variable mathématique liée à la performance des fonds qu'ils gèrent (ni « performance fees ou carried interest ») ».

La politique de rémunération identifie les fonctions ci-dessous qualifiées de personnel identifié (ou MRT-preneur de risques significatifs) :

- Les membres du Conseil d'administration ;
- Le senior management ou membres du Comité de Direction ;
- Le Directeur de la Gestion ;
- Les responsables des fonctions de contrôles : Conformité (RCCI) et Risques (le Risk Manager), l'activité Audit étant assumée par KBL Richelieu Banque Privée ;
- Les Gérants financiers ;
- Autres preneurs de risques éventuels : toutes personnes qui ne sont pas dans les catégories indiquées ci-dessus et dont la rémunération globale se situerait dans la même tranche que celle des senior managers ou membres du Comité de Direction et preneurs de risques significatifs, et qui ont un impact significatif sur le profil de risques de KBL Richelieu Gestion où des fonds qu'elle gère.

La rémunération variable accordée au titre d'une année au personnel identifié doit répondre aux deux conditions cumulatives suivantes :

- Montant maximum de rémunération variable des MRT en euros : 200 000 euros ;
- la rémunération variable annuelle brute accordée doit être inférieure à 40% de la rémunération annuelle fixe brute . Ce pourcentage est de 75 % de la rémunération fixe brute pour les membres du Comité de Direction.

La société fait application du principe de proportionnalité, compte tenu de sa taille, son organisation interne, ainsi qu'à la nature, la portée, la complexité de ses activités et à la structure de la rémunération des membres du personnel. Par conséquent, la société déroge aux règles relatives au versement différé de la rémunération variable du personnel identifié en ce qui concerne l'application du versement différé, la période de rétention, le paiement de la rémunération variable en instruments financiers ainsi que la post-incorporation aux risques.