

## PROCEDURE N°13 : POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE

### **Identité du Document**

**Référence** : PG 13

**Rédacteur** : Norman K. Asset Management (ci-après dénommé « NK AM »)

**Description** : Cette procédure décrit le processus rémunération variable et de bonus distribués aux collaborateurs.

**Processus concernés** : Processus concernés : Gestion – Passation des ordres

**Destinataires / Périmètre d'application** : L'ensemble des gérants financiers de la société de gestion

### **Conditions de mise à jour de la procédure** :

- Les mises à jour de cette procédure se font à l'initiative de la Direction et du RCCI.
- Toute mise à jour doit être validée par les dirigeants.
- Les mises à jour sont matérialisées dans le corps de la procédure en tant que tel ; la référence de la procédure portant la date de modification de la procédure ainsi que la date de mise à jour.
- Les versions précédentes portant des références antérieures sont conservées électroniquement et archivées.

**Validation de la version** : M. Olivier LIOT, RCCI Dirigeant

<b>Version</b> <b>JJ-MM-AA</b>	<b>Date de</b> <b>diffusion</b>	<b>Auteur</b>	<b>Objet de la révision</b>
24/11/2023		Norman K. AM	Création

**Lieu de stockage du document** :

Norman-K\Réglementaire - Documents\Procédure

## Table des matières

I. Contexte & Objectifs .....	3
II. Interlocuteurs Clés.....	4
III. Personnel concerné.....	5
IV. Grands principes appliqués par la société de gestion.....	5
V. Composition de la rémunération des collaborateurs .....	6
VI. Analyse de la proportionnalité.....	7
VII. Modalités pratiques de détermination des rémunérations.....	8
VIII. Paiement de la rémunération variable .....	9
IX. Comité de rémunération .....	10
X. Contrôle et Revue de la mise en œuvre de la politique de rémunération.....	10
XI. Transparence vis-à-vis des investisseurs.....	10
Annexe 1 : Principales références réglementaires et portée de la politique.....	11
Annexe 2 : Tableau de suivi et de contrôle des rémunérations variables .....	12

## I. Contexte & Objectifs

<b>Contexte</b>	<p>Cette procédure entre dans le champ du dispositif de conformité exigé par le régulateur (AMF). Elle a pour but de se conformer aux règles issues du règlement AIFM, des orientations de l'ESMA (Autorité Européenne des Marchés Financiers), du Règlement Général de l'AMF et des règles des associations professionnelles.</p> <p>Cette politique a pour objectif de mettre en place un dispositif de rémunération variable qui soit en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et qui permette un alignement entre l'intérêt de l'entreprise et celui du client. Aussi, la présente procédure décrit les règles générales qui encadrent la rémunération des membres de la société de gestion.</p>
<b>Objectifs poursuivis par l'AMF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer que la composition de la rémunération d'un collaborateur preneur de risque (voir ci-dessous) soit équilibrée (partie fixe + partie variable) afin de le dissuader de prendre des risques excessifs en recherchant une performance élevée, qui serait la contrepartie d'une rémunération variable importante ;</li> <li>- Favoriser ainsi une gestion saine des risques aux sein des FIA gérés ;</li> <li>- Limiter ou encadrer les rémunérations variables versées aux preneurs de risque (en termes de montant ou de pourcentage de la partie fixe) ;</li> <li>- Encadrer les conflits d'intérêts et respecter les règles de déontologie ;</li> <li>- S'assurer que la politique de rémunération variable des collaborateurs soit conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des FIA gérés ;</li> <li>- Sensibiliser les organes de direction à l'importance de cette thématique en imposant une revue annuelle des principes généraux de cette politique.</li> </ul>
<b>Personnes responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Président du Directoire : Brice Monvoisin</li> <li>- RCCI : Olivier LIOT</li> <li>- Vice-Président du Directoire : Mathieu MERCATI</li> <li>- Membre du Directoire : Jean-Philippe PETIT, Thibault ADAM, Andhira VIEIRA, Etienne-Marie Airiau, Patrice Henri</li> <li>- Expert-comptable : JPA</li> </ul>
<b>Autres participants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôleur des risques : Thibault ADAM</li> <li>- Responsable du site internet : Publication du résumé de la politique de rémunération variable sur le site internet de la société</li> </ul>
<b>Echéancier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à jour <b>annuelle</b> des principes généraux de la présente politique par le Directoire ;</li> </ul>
<b>Indicateurs clés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Montant total des rémunérations variables versées à intégrer dans le cadre du calcul des fonds propres réglementaires de la société de gestion ;</li> <li>- Rémunération variable, par collaborateur, inférieure à <b>200 K€ par an</b>. Dans le cas contraire, information de l'AMF et</li> </ul>

	<p>mise à jour de la SECTION 2.K du Programme d'activité de l'instruction AMF 2008-03 ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procès-Verbal des rémunérations variables au mois de mars/avril de chaque année ;</li> <li>- Versement de la rémunération variable de l'année N en <b>avril/mai</b> de l'année N+1.</li> </ul>
<b>Risques et points sensibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sanction ou amende de l'AMF pour non-respect de la réglementation, des règles professionnelles et de la politique de rémunération telle que communiquée ;</li> <li>- Conflits d'intérêts : Prise de risque excessive à la recherche de la performance et donc d'une rémunération variable au détriment de l'intérêt des porteurs ;</li> <li>- Attribution d'une rémunération variable bien que la santé financière de la société de ne le permette pas.</li> </ul>
<b>Outils requis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procès-Verbal des rémunérations variables</li> <li>- Tableau de suivi des rémunérations variables des collaborateurs</li> </ul>

## II. Interlocuteurs Clés

ACTEURS	ROLES ET RESPONSABILITES
Direction et RH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définissent la politique de rémunération et ses principes, y compris variable ;</li> <li>- Participent à la mise en œuvre de la politique de rémunération (évaluations, octroi de la part variable...);</li> <li>- Participent à la revue de la politique de rémunération.</li> <li>- Mise en œuvre, organisation, et documentation du processus d'évaluation pour l'ensemble des salariés de la société basé sur les points suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>o La performance individuelle est appréciée dans le cadre d'une procédure d'évaluation formalisée de chaque collaborateur par son supérieur hiérarchique.</li> <li>o Le processus d'évaluation est basé à la fois sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs résumés dans un formulaire d'entretien annuel professionnel. Ces objectifs peuvent être pondérés.</li> <li>o L'évaluation de la performance individuelle conduit notamment à la fixation des rémunérations variables, dans la limite d'un montant global de rémunérations variables déterminé au niveau de la société de gestion.</li> </ul> </li> <li>- détermine le montant consacré à la rémunération variable et à sa répartition en tenant compte de l'ensemble des risques de la SGP. Au titre de la maîtrise des risques, la direction peut ainsi être amenée à réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes pour la société.</li> </ul>
Contrôleur des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi des rémunérations variables et formalisation des contrôles de 1<sup>er</sup> niveau</li> </ul>
RCCI Dirigeant assisté du	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsables du contrôle annuel de la mise en œuvre de la politique de rémunération.</li> </ul>

délégataire le cas échéant	
----------------------------	--

### III. Personnel concerné

Les collaborateurs concernés par cette politique au sein de NK AM, conformément aux conditions définies à l'article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier et du Règlement AIFM, répondant au critère d'appartenance à une catégorie de personnel susceptible d'avoir un impact sur le profil de risque de par les fonctions exercées, sont :

- ✓ Les dirigeants (responsables et responsables de la gestion de portefeuille);
- ✓ Les responsables des fonctions support (Responsable Marketing, Responsable des Ressources Humaines, Responsable Administratif),
- ✓ Les gérants financiers,
- ✓ Le contrôleur des risques ;
- ✓ le RCCI ;
- ✓ Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés et dont le salaire est significatif. Cette catégorie de membres du personnel peut inclure, par exemple, des vendeurs, des opérateurs de marché individuels et des tables de négociation spécifiques.

A ce stade, la société a identifié les personnes suivantes :

- Le Président de la société de gestion;
- Les dirigeants de la société de gestion ;
- Les gérants ;
- Conseillers RTO ;
- RCCI ;
- Le Contrôleur des risques.

**En effet, chaque collaborateur percevant une rémunération équivalente à celle de la catégorie des dirigeants responsables et gérants financiers sera intégré à la population éligible s'il est démontré qu'il a un impact significatif sur le profil de risque de la SGP ou des FIA gérés.**

### IV. Grands principes appliqués par la société de gestion

La politique de rémunération est un instrument clef dans la mise en œuvre de la stratégie de NK AM. Elle vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec l'intérêt des clients de la société de gestion.

Cette politique de rémunération est conforme aux principes déontologiques définis par l'AFG, à l'arrêté du Ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi du 3 novembre 2009 et aux dispositions communes à l'AFG, à l'AFIC et à l'ASPIM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion, homologuées par l'AMF en qualité de règles professionnelles publiées le 23/11/2010 et applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et revues en 2012. Cette politique est également conforme aux textes réglementaires cités en annexe 1 et à la fiche complémentaire 2K (agrément AIFM) communiquée par NK AM à l'AMF lors de son agrément.

La politique de rémunération de la société prévoit la stricte séparation entre la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

Il est interdit aux personnes concernées de recourir à une stratégie individuelle de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiterait les objectifs poursuivis par la politique de rémunération.

Les bonus garantis sont interdits, sauf éventuellement à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Il n'y a pas de dispositions spécifiques prises par la société en cas de rupture anticipée du contrat de travail des personnes concernées.

Il n'y a pas de dispositions spécifiques prises par la société concernant les collaborateurs entrés en cours de période.

Des dispositions particulières pourront être prises au cas par cas.

NK AM met en place une rémunération cohérente favorisant une gestion saine et efficace du risque. De plus, elle n'encourage pas une prise de risque excessive et incompatible avec les règlements des FIA.

Le politique de rémunération de la société de gestion est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de NK AM et des FIA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts des FIA et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle repose sur l'évaluation des compétences et des critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs.

NK AM s'attache à établir un équilibre approprié entre les composantes fixes et variables (le cas échéant) de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération.

La politique de rémunération n'encourage pas la prise de risque. Elle repose sur l'évaluation des compétences et de critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs. Elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des investisseurs, des collaborateurs et de la société de gestion et s'applique à l'ensemble du personnel identifié comme dirigeant, preneur de risque ou équivalent au sens de la Directive susmentionnée.

## **V. Composition de la rémunération des collaborateurs**

La politique de rémunération différencie la rémunération fixe, déterminée à partir des normes de marché selon les fonctions attribuées, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle ou collective.

La fixation de ces parts est encadrée par les règles suivantes :

- La part fixe de la rémunération sera prépondérante pour l'ensemble du personnel identifié ;
- La part variable de la rémunération sera versée en numéraire et limitée au maximum à 200.000 € par an ;
- La part variable de la rémunération est non garantie et sera fixée en tenant compte de la rentabilité globale de la société de gestion, de la performance individuelle, du respect des procédures internes et de l'implication dans le développement de la société.

Ainsi, la rémunération des collaborateurs de la société de gestion est composée :

- ✓ D'une part fixe ;
- ✓ D'une part variable.

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard :

- ✓ Du niveau d'expérience du collaborateur ;
- ✓ De la responsabilité de son poste ;
- ✓ De son niveau de compétence
- ✓ De son degré d'expertise ; et
- ✓ De son engagement.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue périodiquement dans le cadre du processus de réexamen.

La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

**Il convient d'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.**

**Les rémunérations variables ne sont pas indexées sur des commissions de surperformance liées à la gestion des FIA.**

La rémunération variable individuelle est attribuée selon deux principes :

- une enveloppe de rémunération variable déterminée en fonction des résultats de la SGP ;
- une attribution individuelle fondée sur l'appréciation par le management de la performance sur la base :
  - de critères objectifs, quantitatifs (montant des fonds levés, nombre de dossiers sourcés, pourcentage des dossiers retenus et effectivement réalisés, performance financière du fonds, etc.)
  - comme qualitatifs (implication dans le management, comportement, apport de nouveaux investisseurs, respect des délais, ... etc.) ;
  - intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme ; et
  - de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client / investisseur.

Les contrats mis en place par la société de gestion lui laissent possibilité de ne payer aucune composante variable.

## **VI. Analyse de la proportionnalité**

Sont donc uniquement visés par les développements suivants, les paiements ou avantages, monétaires ou non, versés en sus de la rémunération fixe et dont le montant est fonction de critères de performance ou dans certains cas d'autres critères contractuels à l'exclusion des paiements ou avantages qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire de la SGP n'ayant aucun effet incitatif sur la gestion des risques.

Conformément aux principes issus de la directive AIFM et notamment ceux détaillés dans la position AMF n°2013-11 et, a fortiori, dans les orientations de l'ESMA mentionnées en annexe 1 de la présente politique, la SGP entend adopter une approche proportionnelle. Cette approche a été validée par l'AMF lors de l'agrément de la société de gestion.

A cet effet, il est rappelé qu'au jour de la rédaction de la présente politique, les SGP présente les caractéristiques mentionnées ci-dessous. Ces dernières peuvent évoluer conduisant ainsi la SGP à réviser sa politique et à s'interroger sur le maintien du principe de proportionnalité ou de son abandon.

Critères Justifications	Critères Justifications
Taille de la SGP	Encours sous gestion inférieur à 600 M€ Encours des FIA : 100 M€ (en 3 <sup>ème</sup> année prévisionnelle) Encours en gestion sous mandat : 500 M€ (en 3 <sup>ème</sup> année prévisionnelle)
Nombre de collaborateurs	11 personnes
Nombre et catégorie des collaborateurs identifiés	2 dirigeants également responsables de la gestion et du conseil RTO 2 gérants seniors 3 analystes 2 Assistants gérants 1 Middle Officer 1 contrôleur des risques – dirigeant responsable Et tout autre collaborateur recruté avec le même type de fonction
Nature, portée et complexité des activités développées – types de stratégies de gestion	Gestion de 1 FIA : Actions, obligations, ETF listés, OPCVM, FIA ainsi que des dérivés financiers simples en couverture, voir en exposition dans une limite raisonnable (risque global maximum sera inférieur à 1 fois l'actif et devrait se situer au maximum à 30%). Mandats de gestion avec la possibilité selon les profils et la demande des clients de réserver une poche alternative investie notamment et dans des limites raisonnables (qui seront décrites dans les mandats) sur des instruments financiers complexes (mais pas de rémunération des collaborateurs indexée directement sur la performance de ces produits)
Structure de la rémunération des membres du personnel : - montant de rémunération variable maximum en euros, - pourcentage maximum de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe.	Montant maximum de rémunération variable du personnel identifié en euros : 200 000 euros Pourcentage maximum de rémunération variable du personnel identifié : 100% de la rémunération fixe Absence de pourcentage maximum : <input type="checkbox"/>

## VII. Modalités pratiques de détermination des rémunérations

Les évaluations sont réalisées lors d'entretiens menés :

- par le Président de la société pour les Directeurs généraux et le RCCI,
- par le responsable hiérarchique pour les autres collaborateurs de la société.

Ces évaluations sont formalisées dans un compte-rendu d'évaluation et portent sur les performances individuelles au regard des objectifs fixés pour l'année concernée, au vu de critères qualitatifs et quantitatifs.

Ces entretiens se déroulent entre décembre de l'année concernée et, au plus tard, février de l'année suivante. Les décisions qui en découlent en ce qui concerne :

- les éventuelles variations de rémunérations fixes,
- les rémunérations variables,

sont validées par la direction générale (Président Directeur Général).

NK AM définit l'assiette des éléments variables en vue de s'assurer de la cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la société de gestion.

Ainsi, la quote-part de la masse salariale affectée aux primes ne doit pas être à même de déséquilibrer la situation économique de la société de gestion.

NK AM accorde, enfin, une grande vigilance au respect de ses obligations réglementaires en matière de niveau de fonds propres.

La rémunération variable est payée à l'ensemble des collaborateurs au plus tard au mois de juin de chaque année, en fonction de la planification des entretiens d'évaluation.

### VIII. Paiement de la rémunération variable

Considérant le principe de proportionnalité et le fait que la SGP ne versera pas de rémunération variable individuelle supérieure à **200.000 euros par an**, la rémunération variable individuelle pourra s'affranchir notamment des exigences suivantes posées dans la directive AIFM :

- ➔ le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme de parts ou des actions du FIA, visé au m) du 1 de l'Annexe II de la directive AIFM,
- ➔ la conservation de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA, visée au m) du 1 de l'Annexe II de la directive AIFM,
- ➔ le report du versement de la rémunération variable, visé au n) du 1 de l'Annexe II de la directive AIFM,
- ➔ l'incorporation de risques a posteriori pour la rémunération variable, visée au o) du 1 de l'Annexe II de la directive AIFM.

Procédures de versement Explications	Procédures de versement Explications
Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers	<i>100% numéraire</i>
Proportion de rémunération variable reportée	<i>Non applicable (principe de proportionnalité, rémunération variable en numéraire inférieure à 200 000 euros et 100% du fixe)</i>
Durée de report	<i>Non applicable (principe de proportionnalité,</i>
Détails de la politique de rétention, le cas échéant	<i>Non applicable (principe de proportionnalité,</i>
Modalité d'ajustement au risque a posteriori	<i>Non applicable (principe de proportionnalité,</i>

Les rémunérations brutes annuelles variables sont établies en tenant compte de la performance globale de la société de gestion et ne seront versées que si la situation financière de celle-ci le permet.

Concernant les modalités pratiques de versement de la rémunération variable du personnel identifié, la rémunération variable liée à l'activité de l'année N sera versée en une fois en numéraire avec le salaire du mois d'avril de l'année N+1 en respectant les principes évoqués ci-dessus.

Les critères discrétionnaires et les objectifs de développements utilisés pour le calcul de la rémunération variable sont revus **annuellement par le Directoire**.

## **IX. Comité de rémunération**

Les orientations de l'ESMA visées ci-dessus prévoient que la mise en place d'un comité de rémunération peut être exclue, sous condition, du champ d'application de la directive AIFM en matière de rémunération.

Au titre de l'application proportionnée des principes de rémunération de la SGP, développée ci-dessus, au vue de sa taille (moins de 50 salariés), des encours gérés (moins de 1,25 milliards d'€) et de ses activités (gestion de FIA de droit luxembourgeois reposant sur des instruments financiers listés), la SGP n'entend pas mettre en place de comité de rémunération.

## **X. Contrôle et Revue de la mise en œuvre de la politique de rémunération**

La politique de rémunération est revue par la Direction, les principes généraux de la politique modifiée le cas échéant seront communiqués à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Le RCCI ou son délégué veille à la correcte application de la présente politique lors de la détermination de l'enveloppe globale des rémunérations variables, ainsi que lors de la détermination de la part attribuée à chacun des collaborateurs.

Les éléments qui ont servi à l'établissement des rémunérations variables sont tenus à disposition du contrôle interne. La politique de rémunération est tenue à disposition de l'AMF et publiée également sur le site internet de NK AM.

Le RCCI ou son délégué sont responsables du contrôle annuel de la mise en œuvre de la politique de rémunération. Dans ce cadre, ils s'assurent du respect des politiques et procédures de rémunération adoptées et de leur révision annuelle.

## **XI. Transparence vis-à-vis des investisseurs**

La politique de rémunération de NK AM ou bien un résumé de cette dernière est mis(e) à la disposition des investisseurs sur le site internet de la société de gestion.

A noter à ce stade que NK AM est uniquement délégué de la gestion financière d'un RAIF de droit luxembourgeois.

Le rapport annuel de chaque FIA géré communique les informations suivantes aux investisseurs :

- ✓ Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables et le nombre de bénéficiaire, ainsi que, le cas échéant, tout montant payé directement par l'OPC lui-même, y compris les éventuelles commissions de performance ;

- ✓ Une description de la manière dont les rémunérations et les avantages ont été calculés
- ✓ Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel du gestionnaire dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA ;
- ✓ Les résultats du réexamen annuel des principes généraux de la politique de rémunération par l'organe de direction ;
- ✓ Toute modification importante de la politique de rémunération adoptée

**Annexe 1 : Principales références réglementaires et portée de la politique**

Recueils réglementaires	Articles	Thématiques abordées
Directive européenne "AIFM" n°2011/61/UE du 8 juin 2011	Article 13 Article 22 Annexe II	Rémunération du personnel
Règlement Délégué 231/2013 (AIFM)	107	Communication sur les rémunérations
Code Monétaire et Financier	L533-22-2	Collaborateurs auxquels s'appliquent la politique de rémunération
Règlement Général de l'AMF	319-10	Politique de rémunération dans le cadre de la gestion d'un FIA
Orientations ESMA 2013/232	-	Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
Position AMF 2013-11	-	Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
Guide AIFM – Sociétés de gestion	-	Partie rémunération

**Annexe 2 : Tableau de suivi et de contrôle des rémunérations variables**

Nom de l'Employé	Poste occupé	Date d'évaluation	Objectifs (Individuels & collectifs)	Indicateurs de Performance	Résultat	Montant de la Rémunération Variable	
						%*	Numéraire
Ali GATOR	Wealth Manager	12/03/2024	Faire entrer x clients, conclure x deal de financing, etc.	Nombre de deals, Nombre de clients	Atteint	50%	100 000 €
...	...	...	...	...	...	...%	... €
...							
...							
...							
...							
...							
...							

\*Par rapport au montant de la rémunération fixe