



## **POLITIQUE DE REMUNERATION**

**Version actualisée au 31 mars 2017**

**Objet de la procédure :**

La procédure décrit la méthodologie de calcul des rémunérations variables annuelles.

**Risques opérationnels couverts**

- Risque de conflits d'intérêts
- Risque de prises de risques par les gérants
- Risque financier pour la société de gestion

**1. Contexte Règlementaire**

La Directive OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 a fixé les principes des politiques de rémunération que les SGP ayant la responsabilité de la gestion d'OPCVM conformes (« UCITS ») se devront de respecter à compter de l'entrée en vigueur de cette directive. La France a transposé cette directive via l'ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016.

La directive 2014/91 exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération, compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés ou de la Société de Gestion.

A cet effet, KARAKORAM a intégré, dans sa politique de rémunération, les guidelines émises par l'ESMA dans son document « *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411* » du 31 mars 2016.

KARAKORAM met notamment en œuvre le principe de proportionnalité retenu par l'ESMA.

La mise en œuvre de ce principe prend en compte la taille et l'organisation interne de la Société de Gestion tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

De ce point de vue, KARAKORAM considère que son activité est à la fois limitée dans son périmètre et simple dans les instruments financiers utilisés, essentiellement listés et liquides. Par ailleurs la société de gestion, dans le cadre de la mise en place de sa Politique d'Investissement n'a pas recours à des produits financiers sophistiqués ou complexes.

En raison de la nature de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant et taçable de règles de gestion des risques de marché et de contrepartie, cette dernière est peu sujette à générer des comportements déviants chez ses collaborateurs en termes de prises de risques.

Par ailleurs, le nombre des collaborateurs ainsi que la taille de l'organisation (100 millions d'encours et 5 géants) justifient pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

## 2. Principes Généraux

La présente Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas de prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des OPCVM gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients investisseurs de la gamme des fonds gérés par KARAKORAM.

Cette Politique vise à encourager un alignement des objectifs personnels de tous les collaborateurs avec ceux des investisseurs des Fonds gérés par la SGP ainsi que les objectifs longs termes de KARAKORAM.

Les Fondateurs de KARAKORAM attachent une grande importance à l'alignement des intérêts long termes de l'ensemble des collaborateurs avec ceux de la SGP (notamment ses actionnaires) et de ses clients. Dans cet esprit Ils ont associé les principaux collaborateurs à la bonne marche et au développement de la SGP.

Ainsi s'agissant des rémunérations variables, celles-ci sont déterminées de telle sorte que leur niveau soit en lien avec la richesse créée par la société de gestion dans son ensemble sur le long terme.

L'attribution et la distribution de rémunération variable sont par nature discrétionnaires et ne sont en aucune sorte indexées sur les performances des fonds.

En particulier le montant total des rémunérations variables est compatible avec la situation financière de la société de gestion, de sorte qu'il est considérablement réduit, voire nul, lorsque la société de gestion enregistre des performances financières médiocres ou négatives ; ou que les performances sont très bonnes mais l'exploitation de la société non positive.

En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée permettant de rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de leur poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

KARAKORAM veille à ce que les rémunérations variables soient versées après la clôture des comptes des fonds gérés et de la SGP et dès lors que la SGP a déterminé son résultat global pour l'exercice concerné.

La SGP KARAKORAM souhaite invoquer le principe de proportionnalité étant donné que la rémunération variable de l'ensemble de ses salariés est plafonnée à 100K€. La SGP contactera en amont l'AMF dès lors que la comité de gouvernance souhaitera réévaluer ce seuil pour le porter au-delà des 100K€ pour l'un ou plusieurs des salariés de la SGP KARAKORAM.

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer aux points 1 à 12 et 16 à 18 du I de l'article 314-85-2 du règlement général de l'AMF.

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer ou avoir pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences de publication, prévues aux articles 411-107, 411-113 et 411-121 du règlement général de l'AMF et à l'article 33 ainsi qu'aux annexes XIII et XIV de l'instruction AMF n°2011-19. »

La société de gestion de portefeuille a mis en place une politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départs) et interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements.

### 3. Gouvernance et comité de rémunération

KARAKORAM étant une Société par Action Simplifiée, elle ne dispose pas de Conseil d'Administration ou de Conseil de Surveillance. Le Comité de Gouvernance est l'organe exécutif de la société.

Il appartient donc à ce Comité de Gouvernance de réexaminer et de statuer chaque année sur les différents éléments déterminant la Politique de Rémunération, avant validation par le Comité de Surveillance.

KARAKORAM, en vertu du principe de proportionnalité, n'a pas opté pour la constitution d'un comité de rémunération (cf guidelines de l'ESMA ), même si les décisions doivent être validées en amont par les organes de direction, en toute transparence.

### 4. Personnel Identifié

Compte tenu de la taille des effectifs de la société et par souci de simplification, KARAKORAM a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

### 5. Politique relative à la distribution de rémunérations variables

D'une manière générale, l'enveloppe arrêtée pour la distribution des rémunérations variables sera fonction de :

- Du degré de risque de la société (i.e solidité financière et besoin de renforcement des capitaux propres)
- Du niveau récurrent des frais généraux et de sa couverture conformément à la Règlementation AMF
- Du résultat avant impôt – Karakoram arrête un % maximum distribuable de 50% (hors charges) quelque soit la performance des Fonds gérés

La partie variable attribuée à chaque collaborateur au titre des prestations fournies pendant l'exercice écoulé, est déterminée sur la base d'objectifs essentiellement qualitatifs et ne peut excéder un seuil de 100k€.

Elle n'est en aucun cas fonction d'une indexation à la performance d'un ou des fonds, d'une stratégie ou encore d'opérations particulières. Les éléments d'appréciation de la performance du collaborateur s'entendent en autres au travers de :

- L'accomplissement d'objectifs (gestion, analyse financière, collecte)
- La créativité et la motivation du collaborateur
- L'esprit d'équipe et la coopération avec les différentes équipes composant la SGP (Marketing, Gestion, Middle Office, ...)
- L'adhérence à la politique de risque
- La conformité avec les règles internes ou externes
- La mesure de la satisfaction client
- L'implication des gérants à la collecte

La composante variable de la rémunération du collaborateur ne constitue en aucun cas un paiement garanti, ni dans son principe, ni dans son montant, et ne peut être considérée comme de la rémunération fixe ou quasi-fixe, même si un collaborateur reçoit un même montant pendant plusieurs années.

#### ❖ **Rémunération variable garantie**

Conformément à la Directive UCIT V et à l'article 314-85-2 du Règlement général de l'AMF, La rémunération variable garantie est exceptionnelle. KARAKORAM se réserve le droit d'octroyer une rémunération variable garantie, uniquement à l'entrée d'un nouveau collaborateur, au titre de la seule première année de présence dans la Société.

#### ❖ **Validation de l'enveloppe des rémunérations**

Le Comité de Gouvernance valide chaque année l'enveloppe des rémunérations fixes et variables et déterminé le seuil maximal de rémunération variable.

## **6. Dispositif de contrôle en matière de rémunération**

Le RCCI de KARAKORAM intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

La présente procédure est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le Programme annuel de Contrôle Interne du RCCI.

Le contrôle réalisé par le RCCI consiste à vérifier :

- L'application de la politique de rémunération ci-dessus
- La conformité de la politique de rémunérations à la directive UCITS V

## **7. Validation**

La présente procédure peut être modifiée à tout moment à l'initiative du Comité de Gouvernance de la SGP, ou à la demande du régulateur. Le régulateur s'est engagé à ce que les dossiers de mise à jour de la politique de rémunération des sociétés de gestion soient validés par l'AMF au plus tard le 31 mars 2017.