

FINARE ASSET MANAGEMENT S.A.

Politique de rémunération

Mise à jour en septembre 2025

Nom	Politique de rémunération
Approuvé par	Conseil d'administration
Statut	En vigueur
Exigences légales	<p>Lors de la préparation de cette procédure, Finare Asset Management S.A. (ci-après « FAM ») s'est efforcée d'aligner ses procédures avec les exigences légales applicables et les meilleures pratiques actuelles. FAM respecte les principes de rémunération pertinents d'une manière et dans une mesure adaptée à sa taille, à son organisation interne ainsi qu'à la nature, à l'ampleur et à la complexité de ses activités.</p> <p>Cette procédure est conçue afin de satisfaire aux exigences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directive européenne 2014/91/UE, également connue sous le nom d'UCITS V ; - Directive européenne 2019/2034 – Investment Firms Regulation – « IFR » ; - Règlement (UE) 2019/2033 (IFR) ; - Chapitre 4bis de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier ; - Règlement CSSF n° 10-4 du 20 décembre 2010 ; - Circulaire CSSF 07/307 du 31 juillet 2007, telle que modifiée par les circulaires CSSF 13/560, CSSF 13/568 et CSSF 14/585 ; - Loi du 10 mai 2016 ; - Circulaire CSSF 10/437 du 1er février 2010 relative aux lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier ; - Recommandation de la Commission européenne 2009/384/CE du 30 avril 2009 concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier ; - Directive UCITS V : Directive 2014/91/UE ; - Lignes directrices ESMA (ESMA/2013/232) ; - Lignes directrices ESMA 2015/ESMA/1172 ; - Lignes directrices ESMA ESMA/2016/411 ; - Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 relatif aux informations à fournir en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, en particulier l'article 5 du SFDR. <p>Cette politique est également conforme aux exigences MiFID II, en veillant à ce que la rémunération ne crée pas d'incitations à recommander des instruments financiers qui ne seraient pas dans le meilleur intérêt des clients.</p>

Cette politique de rémunération est conçue pour les employés de FAM et constitue une politique de rémunération neutre du point de vue du genre. Elle vise à maintenir une politique cohérente avec une gestion saine et efficace des risques, qui ne conduit pas à une prise de risque excessive et qui n'incite pas le personnel à recommander ou à gérer des investissements qui ne seraient pas dans le meilleur intérêt des clients. La rémunération ne doit pas être directement liée à la distribution ou à la promotion d'instruments financiers spécifiques.

Elle est conçue afin de renforcer la protection des clients et des investisseurs dans le cadre de la prestation de services, tout en étant alignée sur la stratégie, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de FAM, tels que ses perspectives de croissance durable.

Cette politique vise également à gérer et à réduire les conflits d'intérêts potentiels ou avérés au sein de la Société, entre ses différentes activités ainsi qu'entre les fonds gérés et leurs gestionnaires.

La politique de rémunération décrit les principes de base de la rémunération, en indiquant la relation entre la rémunération et les services, l'importance relative des différentes composantes de la rémunération, y compris la performance de FAM.

Cette rémunération tient également compte des facteurs de risques de durabilité tels que définis par le nouveau Règlement UE 2019/2088.

La politique repose sur les éléments suivants :

- favoriser la performance ainsi que le développement des employés ;
- proposer, de manière générale, des opportunités de rémunération compétitives permettant à FAM d'attirer, de conserver, de motiver et de récompenser tous les employés essentiels à une conduite efficace et efficiente des activités, ce qui est nécessaire dans l'intérêt de la Société, de ses clients et de ses investisseurs ;
- encourager les employés à partager le succès global de la Société tout en continuant à remplir individuellement leurs rôles et responsabilités ;
- concentrer l'attention sur les facteurs de réussite nécessaires au développement des activités de la Société, dans le respect de ses intérêts à court, moyen et long terme, et maintenir ainsi qu'améliorer la performance en liant directement la rémunération à l'atteinte d'objectifs ambitieux, tant au niveau individuel que collectif ;
- mettre en œuvre une gouvernance d'entreprise saine et un strict respect des procédures, des règlements internes, de la législation sociale et de la législation applicable au secteur financier;
- être cohérente avec l'intégration des risques de durabilité dans toute décision relative à la rémunération des personnes visées par la présente Politique.

La structure de rémunération assure une relation équilibrée entre les composantes fixes et variables. Des critères non financiers tels que la conformité, la gestion des risques et la qualité du service rendu aux clients sont pris en compte dans l'évaluation de la performance.

La rémunération dépend du poste occupé, du niveau de responsabilité et d'expérience, ainsi que de la performance individuelle, collective et de celle de FAM. Elle doit être conforme aux pratiques professionnelles pertinentes, compte tenu de la nature et de l'importance du poste ainsi que des caractéristiques des secteurs d'activité dans lesquels la Société opère. D'autres facteurs, tels que l'équité et l'équilibre de traitement au sein de la Société, les risques présents et futurs associés à la performance, ainsi que l'alignement des objectifs individuels avec les intérêts à long terme de la Société, sont également pris en considération.

La rémunération des employés doit être alignée avec leur fonction, le maintien de la viabilité financière de la Société et l'ensemble des politiques adoptées par la Société. Elle doit également tenir compte de tous les risques de durabilité, afin de limiter tout excès et d'aligner l'ensemble des intérêts. Cela vaut tant pour la rémunération de base que pour la rémunération variable, laquelle ne doit pas être excessive au point d'encourager une prise de risque ou un défaut d'alignement avec les intérêts des clients. La rémunération doit également être alignée avec la politique de gestion des risques.

1. Personnel de la Société concerné

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel, en particulier :

- les directeurs autorisés ;
- les gestionnaires de portefeuille ;
- les fonctions de contrôle (Risk, Compliance, Audit interne) ;
- tout membre du personnel dont les activités peuvent avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Société.

Les administrateurs de la Société sont normalement exclus de cette politique de rémunération, sauf pour le point 4.

2. Rémunération concernée

Cette politique de rémunération s'applique à toute forme de rémunération versée par la Société en contrepartie des services professionnels rendus par son personnel, notamment :

- la rémunération fixe, c'est-à-dire le salaire de base ;
- la rémunération variable, le cas échéant ;

- les avantages discrétionnaires de pension, le cas échéant.

Compte tenu de la taille, de l'organisation interne et de la nature des activités de la Société, la rémunération n'inclut pas de paiements en instruments tels que des actions ou des parts.

3. Processus décisionnel et mise en œuvre

Le conseil d'administration de la Société approuve la politique de rémunération applicable à l'ensemble du personnel de la Société. Il est seul compétent pour décider, si nécessaire, de l'enveloppe de rémunération, incluant la partie fixe et la partie variable.

Le conseil d'administration de la Société est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et des procédures y relatives.

Chaque année, le conseil d'administration détermine la rémunération individuelle du personnel, conformément à la politique de rémunération, en lien avec une évaluation du cas individuel réalisée par les dirigeants autorisés. La décision prise concernant la rémunération individuelle fera désormais l'objet d'un rapport écrit finalisé par les dirigeants autorisés, ce rapport étant approuvé par le conseil d'administration.

Chaque année, la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet d'un examen indépendant par le Compliance Officer, afin de vérifier le respect des politiques et procédures de rémunération. Le Compliance Officer peut, le cas échéant, s'appuyer sur l'avis d'autres fonctions de contrôle.

Un rapport relatif à cet examen est adressé au conseil d'administration et des copies de ce rapport doivent rester à la disposition de la CSSF, à sa demande expresse. Le processus décisionnel garantit l'indépendance des fonctions de contrôle, y compris les fonctions Compliance et Risk, dont la rémunération n'est pas liée à la performance des activités qu'elles supervisent.

4. Composantes de la rémunération

La rémunération des employés soumis à cette politique comprend une composante fixe et, le cas échéant, une composante variable. La structure globale de rémunération est conçue afin d'assurer un équilibre approprié entre ces composantes, en tenant compte de la nature des activités exercées et des responsabilités du personnel concerné.

La composante fixe, c'est-à-dire le salaire de base, reflète l'expérience professionnelle, les responsabilités et le rôle de l'employé au sein de la Société. Elle est versée mensuellement et revue périodiquement. La rémunération fixe doit représenter une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale afin de permettre l'application d'une politique entièrement flexible en matière de rémunération variable.

La composante variable, le cas échéant, est fondée sur une combinaison de la performance individuelle, de la performance de l'unité opérationnelle et des résultats globaux de la Société. Elle

tient également compte de critères non financiers tels que le respect des règles internes, la gestion des risques, la qualité du service fourni aux clients et le respect des risques de durabilité.

La Société identifie les membres du personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur son profil de risque (« personnel identifié »), conformément aux exigences réglementaires applicables.

Pour le personnel identifié, la composante variable de la rémunération ne peut excéder 100 % de la composante fixe de la rémunération totale.

Ce ratio peut être porté jusqu'à 200 %, sous réserve de l'approbation préalable des actionnaires, conformément aux exigences réglementaires applicables.

Cette limite est appliquée conformément à la Directive (UE) 2019/2034 (IFD) et garantit un équilibre approprié entre rémunération fixe et rémunération variable, ainsi qu'une gestion saine des risques.

Application du principe de proportionnalité

La Société applique le principe de proportionnalité conformément à l'article 32 de la Directive (UE) 2019/2034 (IFD), en tenant compte de sa taille, de son organisation interne ainsi que de la nature, de l'ampleur et de la complexité de ses activités.

À cet égard :

- Taille : la Société est une petite entreprise d'investissement disposant d'un nombre limité d'employés et d'une structure organisationnelle simple ;
- Organisation interne : le cadre de gouvernance est simple, sans niveaux hiérarchiques complexes ni multiples lignes d'activité ;
- Nature des activités : la Société fournit des services de gestion discrétionnaire de portefeuille et investit principalement dans des instruments financiers standards ;
- Complexité : les activités n'impliquent pas de produits complexes ou fortement structurés, ni de stratégies de trading à haut risque ;
- Profil de risque : le profil de risque global de la Société est limité, sans activités significatives de prise de risque qui justifieraient des structures de rémunération complexes.

Sur la base de cette évaluation, la Société considère que l'application de certaines exigences en matière de rémunération, telles que les mécanismes de différé, les paiements en instruments ou les périodes de rétention, ne serait pas proportionnée.

Par conséquent, aucun mécanisme complexe de rémunération, tel qu'un mécanisme de différé, un paiement en instruments ou une période de rétention, n'est appliqué.

La rémunération variable, le cas échéant, demeure limitée et alignée avec les intérêts à long terme de la Société et de ses clients. Elle peut faire l'objet d'un ajustement, lorsque cela est nécessaire, afin de refléter les risques, y compris les risques de durabilité.

La Société se réserve le droit de réduire, de retenir ou de récupérer la rémunération variable en cas de faute, d'erreur, de violation des politiques internes ou de défaillance significative en matière de gestion des risques, conformément aux principes de pénalité et de récupération.

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, limitée dans le temps et accordée uniquement dans le cadre du recrutement de nouveaux collaborateurs, lorsque cela est justifié.

Les indemnités de départ, le cas échéant, sont déterminées conformément aux exigences légales applicables et ne récompensent ni l'échec ni les comportements fautifs.

5. Processus d'évaluation

Un processus d'évaluation annuel est réalisé pour chaque employé et est pris en compte dans la détermination de la rémunération fixe et de la rémunération variable.

L'évaluation est réalisée au moins une fois par an, généralement dans le cadre du processus de revue de fin d'année.

L'évaluation repose sur une combinaison des éléments suivants :

- des critères financiers, tels que la performance de la Société et de l'équipe ;
- des critères non financiers, incluant le respect des règles internes, la gestion des risques, la qualité du service client et les considérations de durabilité ;
- des objectifs de performance individuels.

Les critères non financiers représentent une part significative de l'évaluation globale afin d'assurer l'alignement avec les exigences réglementaires et les intérêts à long terme des clients.

Les résultats de l'évaluation sont documentés et exprimés au moyen d'une notation globale de performance, laquelle est utilisée comme base pour déterminer la rémunération variable, en tenant compte de l'enveloppe de bonus disponible et de la performance de la Société.

L'évaluation finale est réalisée par les dirigeants autorisés et soumise à la validation du conseil d'administration.

Le processus d'évaluation garantit que la prise de risque excessive est découragée et que la rémunération reste alignée avec les principes d'une gestion saine et efficace des risques.