



Asset
Management

Politique de rémunération

1. PRINCIPES GENERAUX ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....	2
1.1. COMPOSANTES DE REMUNERATION.....	3
1.1.1. REMUNERATION FIXE.....	3
1.1.2. REMUNERATION VARIABLE.....	3
1.2. EQUILIBRE ENTRE REMUNERATION FIXE ET VARIABLE	4
2. DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION IDENTIFIEE AU TITRE DE LA DIRECTIVE AIFM.....	4
2.1. POPULATION IDENTIFIEE	4
2.2. DISPOSITIF APPLICABLE AUX REMUNERATIONS VARIABLES ATTRIBUEES A LA POPULATION IDENTIFIEE	5
3. GOUVERNANCE.....	6

La présente politique de rémunération de CORUM Asset Management (CORUM AM) est composée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs, de principes spécifiques applicables à la population identifiée par la Directive AIFM et d'un dispositif de gouvernance.

1. Principes généraux et mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est un élément stratégique de la politique de CORUM AM. Outil de mobilisation et d'engagement des collaborateurs, elle veille, dans le cadre d'un strict respect des grands équilibres financiers et de la réglementation, à être compétitive et attractive au regard des pratiques de marché.

La politique de rémunération de CORUM AM, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs, intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs :

- Elle est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des produits gérés.
- Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des produits qu'elle gère et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération, qui comprennent la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable. La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité. Elle tient compte des conditions de marché. La rémunération variable est fonction de l'évaluation de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la société de gestion et des produits gérés, et de la performance individuelle. Elle tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs, qui peuvent être établis sur base annuelle ou pluriannuelle.

La politique de rémunération est approuvée et supervisée par le Conseil de Surveillance de CORUM AM. Le Comité de rémunération de CORUM AM s'assure de sa pertinence et de son efficacité.

Conformément à la réglementation en vigueur, le Comité de rémunération est composé en majorité de membres du Conseil de Surveillance de CORUM AM et de membres indépendants de la société de gestion. Ce comité est présidé par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe CORUM BUTLER, indépendant de CORUM AM.

L'évaluation de la performance individuelle prend en compte la participation du collaborateur à la politique de CORUM AM en matière de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ci-après « ESG ») qui intègre les problématiques de durabilité ainsi que le respect des procédures applicables en la matière. Elle prend également en compte le respect de la réglementation en vigueur ainsi que des politiques et procédures internes applicables en matière de conformité et de gestion des risques.

1.1. Composantes de rémunération

1.1.1. Rémunération fixe

CORUM AM veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs. La rémunération fixe rémunère les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité attendus dans une fonction. Le positionnement des rémunérations fixes est étudié périodiquement pour s'assurer de sa cohérence vis-à-vis des pratiques de marché géographiques et professionnelles. La revalorisation des salaires fixes est analysée une fois par an dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations. En dehors de cette période, seuls les cas de promotion, de mobilité professionnelle ou de situation individuelle exceptionnelle peuvent donner lieu à une revalorisation.

1.1.2. Rémunération variable

Les objectifs de rémunérations variables sont définis en fonction de l'atteinte des objectifs des résultats annuels de CORUM AM, mais également en fonction d'éléments qualitatifs, comme les pratiques des entreprises concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus et les facteurs qui ont pu influencer de manière temporaire sur la performance du métier.

Les rémunérations variables, qui peuvent être attribuées le cas échéant, rémunèrent ainsi une performance annuelle individuelle s'inscrivant dans le cadre d'une performance collective.

Dans le respect des objectifs globaux de rémunérations variables, les rémunérations variables individuelles sont attribuées, dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation d'une performance individuelle et de la manière dont cette performance est atteinte.

La rémunération variable attribuée aux collaborateurs et plus particulièrement à la population identifiée (cf. point 2.1. ci-après) est impactée en cas de comportement frauduleux ou d'erreur grave en relation avec la réglementation et des procédures internes applicables en matière de conformité, de gestion des risques et d'ESG sur l'année considérée.

Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Le non-respect de ces procédures et obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'attribution de la rémunération variable individuelle.

Il est précisé que les éventuelles rémunérations variables ne constituent pas un droit acquis. En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, CORUM AM peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'attribution de rémunérations variables individuelles, ainsi que, le cas échéant, les différés de rémunération variable.

De même, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance (ESG) qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds gérés, les objectifs des rémunérations variables individuelles pourront être réduits voire annulés, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

Aucune garantie contractuelle n'encadre les objectifs de rémunérations variables, à l'exclusion parfois de rémunérations variables attribuées pour une première année d'exercice dans le cadre d'un recrutement externe. Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail sont définis en fonction des dispositions légales (indemnités légales et conventionnelles) et des performances du bénéficiaire, de son activité d'appartenance et de l'ensemble de la société de gestion réalisées sur la durée et ils sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec. La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la réglementation.

1.2. Equilibre entre rémunération fixe et variable

CORUM AM s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. L'ensemble des situations individuelles, pour lesquelles la rémunération variable représente plus d'une fois la rémunération fixe et qui peuvent s'expliquer par la pratique de marché et/ou un niveau de responsabilités, de performance et de comportement exceptionnel, sont documentées par la Direction des ressources humaines dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

2. Déclinaison du dispositif applicable à la population identifiée au titre de la directive AIFM

2.1. Population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée de CORUM AM comprend les catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération variable que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ ou des produits gérés par celle-ci.

Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées au sein de CORUM AM :

- Les dirigeants effectifs de CORUM AM ;
- Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille ;
- Les responsables des fonctions de contrôle ;
- Les responsables des fonctions support ;
- Les autres preneurs de risques.

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction des ressources humaines détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la population identifiée de CORUM AM, en lien avec la direction de la conformité, des risques et du contrôle interne. Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par la Direction générale de CORUM AM puis présenté au Comité des rémunérations de CORUM AM.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé par la Direction des ressources humaines. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

2.2. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs et les investisseurs et la société de gestion, la rémunération variable de la population identifiée, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie différée sur une période de 3 ans, avec une acquisition *prorata temporis*.

En application du principe de proportionnalité, CORUM AM exclut des exigences relatives à la rémunération des collaborateurs, tout collaborateur faisant partie de la population identifiée :

- dont le montant de la rémunération variable est inférieur à 200 k€ brut (ou son équivalent en devises).
- ou
- qui n'a pas d'influence significative sur le profil de risque de CORUM AM ou des FIA gérés par CORUM AM.

Les seuils de déclenchement des rémunérations variables différées appliqués à la population identifiée sont susceptibles d'évolution en fonction de la réglementation ou d'évolution des politiques internes. Dans ce cas, les nouveaux seuils définis sont soumis à l'approbation du Directoire de CORUM AM et du Comité de rémunération de CORUM AM.

CORUM AM a mis en place un système de rémunération variable reportée applicable à la population identifiée qui n'est pas exclue en application du principe de proportionnalité tel que défini ci-dessus en conformité avec la réglementation en vigueur.

Pour la population identifiée, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération est le suivant:

- le versement de 60% de la part variable de rémunération est effectué en année *N+1* au titre de l'exercice *N*.
- le versement de la quote-part restante de 40% de la part variable de rémunération est reporté sur trois ans (sur les années *N+2* à *N+4* au titre de l'exercice *N*) ;

L'acquisition de la part de la rémunération variable qui est différée est soumise à une condition de présence dans l'entreprise à la date du versement effectif et à l'atteinte de critères de performance cumulatifs fixés par CORUM AM.

3. Gouvernance

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par la Direction des ressources humaines de CORUM AM en cohérence avec la politique applicable au sein de la plateforme de distribution, CORUM L'Epargne, et celle applicable au sein de la compagnie d'assurance vie, CORUM Life.

Le responsable du contrôle interne et le responsable des risques de CORUM AM ont pour leur part un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. Ils sont ainsi impliqués dans la détermination de la stratégie globale applicable à la société de gestion, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace. A ce titre, ils interviennent dans la détermination du périmètre de la population identifiée. Ils sont aussi en charge de l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque des gestionnaires.

La politique de rémunération de CORUM AM est validée par le Directoire de CORUM AM, et présentée au Conseil de Surveillance et au Comité des rémunérations de CORUM AM.

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs. L'ensemble de ce processus de revue, de validation et de communication a lieu chaque année. Il intègre les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles. Enfin, l'ensemble de la politique de rémunération de CORUM AM peut faire l'objet d'une revue indépendante par la Direction de l'Audit interne du Groupe CORUM BUTLER. Si CORUM AM venait à déléguer la gestion financière d'un des portefeuilles dont elle est société de gestion à une autre société de gestion, elle s'assurerait du respect des réglementations en vigueur par cette société délégataire.