



**Monocle**

**POLITIQUE DE REMUNERATION**

## **TABLE DES MATIERES**

<b>1.</b>	<b>OBJET</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>L'ACTIVITE DE MONOCLE</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>GOUVERNANCE</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>LE PERSONNEL CONCERNE</b>	<b>3</b>
<b>5.</b>	<b>CALCULS ET TRAITEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE</b>	<b>4</b>
<b>6.</b>	<b>LA CONFORMITE DE LA PRESENTE POLITIQUE AUX DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES</b>	<b>4</b>
<b>7.</b>	<b>LA VERIFICATION DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE POLITIQUE</b>	<b>4</b>
<b>8.</b>	<b>MODIFICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION</b>	<b>5</b>

## **1. OBJET**

La présente Politique est établie en application de la circulaire CSSF 10/437 relative aux politiques de rémunération dans le secteur financier et de la loi du 10 mai 2016. La circulaire prévoit que les établissements financiers soumis à la surveillance prudentielle de la CSSF, y compris leurs filiales et leurs succursales luxembourgeoises et étrangères, se dotent d'une Politique de Rémunération formalisée au cas où ces établissements feraient bénéficier leurs collaborateurs, outre d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable, basée sur la performance collective ou individuelle. La loi renforce et précise pour les sociétés de gestion les principes énoncés dans la circulaire, elle prévoit que ces sociétés doivent élaborer et appliquer des politiques et des pratiques de rémunération qui sont compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, la favorisent et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des organismes de placement collectif (OPC) qu'elles gèrent, ni ne nuisent à l'obligation de la société de gestion d'agir au mieux des intérêts de l'OPC.

Monocle applique une telle Politique de Rémunération.

## **2. L'ACTIVITE DE MONOCLE**

MONOCLE est une Société de Gestion luxembourgeoise soumise au chapitre 15 de la Loi du 17 décembre 2010 relative aux OPC.

L'activité est dédiée aux OPC et comprend les fonctions de gestion de portefeuille, d'administration et de commercialisation (Annexe II de la loi du 17 décembre 2010).

## **3. GOUVERNANCE**

La présente politique a été établie par le Conseil d'Administration de Monocle dans l'exercice de sa mission de surveillance, lequel adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de leur mise en œuvre et la supervise.

La politique a été adoptée par le Conseil d'Administration après revue de l'Auditeur Interne et du Dirigeant Conformité de Monocle. Le Comité de Direction de Monocle est responsable de l'implémentation de cette politique. Celle-ci pourra être révisée à l'avenir afin de tenir compte des évolutions législatives, réglementaires ou d'autres circonstances nécessitant une modification.

Les membres du conseil d'administration en charge de l'adoption de la politique de rémunération n'exercent aucune fonction exécutive au sein de Monocle et sont compétents en matière de gestion des risques et des systèmes de rémunération. Ils sont rémunérés sur des bases d'honoraires contractuels fixes. Ces rémunérations sont indépendantes des performances de la gestion des fonds gérés.

Les frais de voyage, de déplacement, de séjour ou de représentation exposés par les membres du Conseil d'Administration de Monocle dans le cadre et pour les besoins de leur fonction sont pris en charge par Monocle. L'indemnité forfaitaire de mission (repas et logement) est fixée à 150€ par jour.

## **4. LE PERSONNEL CONCERNE**

La politique de rémunération s'applique aux catégories de personnel suivants : la direction générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle, tout salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et tout salarié dont l'activité professionnelle a une incidence substantielle sur les profils de risque des OPC gérées par la Société.

### ***Les principes de rémunération selon les catégories de personnes :***

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

Les responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité : leur rémunération est directement supervisée par le conseil d'administration.

Le personnel dont la rémunération varie en fonction des performances : le montant total de leur rémunération est établi en combinant :

- l'évaluation des performances de la personne et de son unité opérationnelle
- l'évaluation de l'OPC concerné
- l'évaluation des risques gérés
- les résultats d'ensemble de la société de gestion lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers.

## **5. CALCULS ET TRAITEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE**

Dans la définition de la rémunération d'un membre du personnel, Monocle veille à :

- Conserver la possibilité de ne payer aucune composante variable.
- Etablir un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale.

Dans le cas où cependant l'objectif d'équilibre entre les composantes fixes et variables de la rémunération ne peut être maintenu, à savoir si la composante variable représente plus de la moitié de la rémunération globale alors:

- Une part importante de la composante variable consistera en des parts de la SICAV.
- Une part substantielle, soit 40%, de cette composante variable sera reportée pendant la période compatible avec la période de détention recommandée aux investisseurs de l'OPC concerné.
- La rémunération variable, y compris la part reportée, ne sera payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de Monocle dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle des personnes concernées.
- Le personnel devra s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

## **6. LA CONFORMITE DE LA PRESENTE POLITIQUE AUX DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES**

Cette Politique de Rémunération a fait l'objet d'une présentation au Conseil d'Administration et au Comité de Direction qui a validé son contenu et sa conformité avec la loi du 17 Décembre 2010 telle que modifiée par la loi du 10 mai 2016 et avec la circulaire CSSF 10-437.

La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de Monocle et des OPC qu'elle gère et à ceux des investisseurs dans ces OPC, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

## **7. LA VERIFICATION DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE POLITIQUE**

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques

et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa mission de surveillance.

Cette évaluation annuelle de la politique et son application est réalisée par les fonctions de Contrôle Conformité ou d'Audit Interne de Monocle.

L'Auditeur Interne ou le Dirigeant Conformité doit présenter ses résultats au conseil d'administration et les constats sont consignés dans un rapport tenu à disposition de la CSSF.

Le Réviseur d'Entreprise est tenu de rapporter au Conseil d'Administration ou à l'Auditeur Interne les faiblesses matérielles constatées lors de l'examen de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération.

## **8. MODIFICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

Toute modification de la Politique de Rémunération doit être approuvée par le Conseil d'Administration.

Les modifications approuvées par le Conseil d'Administration seront communiquées à l'ensemble des collaborateurs concernés dans les meilleurs délais.