

Responsabilité

| | |
|-----------------------------|--------------------|
| Responsable de la procédure | Charles Monot |
| Service | Direction générale |
| Correspondant relais | Mimoza Bogeska |

Objectif de la procédure

La politique de rémunération a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque, en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les prospectus/statuts ou autres documents constitutifs des fonds gérés et avec l'intérêt des clients à qui MONOCLE AM (ci-après la « Société de Gestion ») fournit un service d'investissement.

La politique de rémunération de MONOCLE AM (ci-après la « Politique ») est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Elle tient compte de la nature, de la portée et de la complexité des activités de MONOCLE AM.

Liste des outils/ applications utilisées

| | |
|--------------|-----|
| Outils | N/A |
| Applications | N/A |

Contrôles de 1er niveau

Archivage (oui/non)

Emplacement

| | | |
|------------|-----|---------|
| MONOCLE AM | Oui | Dropbox |
|------------|-----|---------|

Gestion des mises à jour de la procédure

| Version | Date | Statut | Auteur | Nature des modifications |
|---------|------------|--------|------------|--------------------------|
| 1.0 | 30/03/2021 | Validé | MONOCLE AM | Validation |

Sommaire

| | |
|---|----------|
| 1. Objectifs..... | 3 |
| 2. Personnel Identifié | 3 |
| 3. Activités et rémunérations concernées..... | 4 |
| 1) Les activités concernées | 4 |
| 2) Les rémunérations concernées | 4 |
| 4. Principes de la Politique..... | 5 |
| 1) Principe de proportionnalité | 5 |
| 2) Critères d’attribution de la rémunération variable | 6 |
| 3) Modalités de versement de la rémunération variable | 6 |
| 4) Transparence de la politique de rémunération en ce qui concerne l’intégration des risques en matière de durabilité (article 5 SFDR)..... | 6 |
| 5. Informations | 6 |
| 1) Information des collaborateurs | 6 |
| 2) Information des porteurs | 7 |
| 6. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique | 7 |
| 1) Adoption | 7 |
| 2) Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique | 7 |

1. Objectifs

La Politique vise à préciser les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées aux collaborateurs de MONOCLE AM au titre d'un exercice donné.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- Supporter activement la stratégie et les objectifs de MONOCLE AM ;
- Assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel ;
- Aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des clients.

La Politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La rémunération fixe ;
- La rémunération variable.

MONOCLE AM veille à ce que le niveau des salaires soit cohérent avec le niveau de diplôme, d'expertise, et de responsabilités, afin que la rémunération variable ne soit pas un élément déterminant du salaire, et permette ainsi à la société de gestion une flexibilité complète dans l'attribution ou non d'une rémunération variable à ses collaborateurs.

2. Personnel Identifié

La politique de rémunération concerne tous les salariés de MONOCLE AM, dont le Personnel Identifié. Sont considérées comme "Personnel Identifié" les collaborateurs pouvant avoir une incidence significative sur le profil de risque des OPCVM/FIA gérés et/ou de la société de gestion, ainsi que tout collaborateur susceptible d'avoir une influence significative sur le service fourni et/ou le comportement de l'entreprise, y compris le personnel en contact direct avec les clients, les équipes commerciales ainsi que le personnel impliqué dans le traitement des plaintes et la fidélisation des clients.

| Fonctions concernées | |
|-----------------------------|--|
| Personnel Identifié | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille ; 2. RCCI 3. Les gérants financiers 4. Le responsable du développement 5. Les commerciaux |

Il est anticipé que tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPCVM gérés et dont le salaire est significatif sera également considéré comme Personnel Identifié.

Cette liste sera mise à jour au fur et à mesure des évolutions de personnel au sein de la Société de Gestion.

3. Activités et rémunérations concernées

1) Les activités concernées

L'ensemble des activités de MONOCLE AM est concerné par la présente politique :

- Les activités de gestion collective ;
- La fourniture des services auxiliaires prévus à l'article 6, paragraphe 3, de la directive OPCVM ou à l'article 6, paragraphe 4, de la directive AIFM.

2) Les rémunérations concernées

La Politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La part fixe de la rémunération du collaborateur ;
- La part variable de la rémunération du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de MONOCLE AM ne sont pas visés par la Politique.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la Société n'entrent pas dans le champ d'application de la présente Politique.

Enfin, sont également exclus de la Politique car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- Les Plan Epargne Entreprise (PEE), Plan Epargne Inter-entreprises (PEI) et Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco),
- Les plans de retraite complémentaire « article 39 »,
- Le contrat retraite dit « article 83 ».
- Les primes exceptionnelles versées aux collaborateurs, notamment lorsque ces primes viennent récompenser un apport d'affaires, sont exclues du présent dispositif.

La rémunération fixe des collaborateurs

La rémunération fixe est individuelle et négociée lors du contrat de travail. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération.

MONOCLE AM veille à ce que le niveau des salaires soit cohérent avec le niveau de diplôme, d'expertise, et de responsabilités, afin que la rémunération variable ne soit pas un élément déterminant du salaire, et permette ainsi à la société de gestion une flexibilité complète dans l'attribution ou non d'une rémunération variable à ses collaborateurs.

La rémunération variable des collaborateurs

En outre, l'ensemble des Collaborateurs de MONOCLE AM – à l'exception du Président Charles Monot – peuvent être éligibles à une rémunération variable, venant compléter - de manière équilibrée - la partie fixe de la rémunération.

L'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations des collaborateurs (augmentation du salaire fixe et rémunération variable) est définie en fonction du résultat global de la société et dans le respect du maintien des fonds propres de la société de gestion et des limites réglementaires.

La pratique de bonus garanti non lié à la performance du collaborateur salarié est interdite lors de l'embauche d'un collaborateur sauf à titre exceptionnel - auquel cas la garantie est limitée à un (1) an à compter de la date d'embauche.

Les critères d'attribution de la rémunération variable sont détaillés dans le point 4.2.

4. Principes de la Politique

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par MONOCLE AM sur le long terme, et afin de promouvoir un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

1) Principe de proportionnalité

Au regard de ses effectifs et du volume d'actifs gérés, MONOCLE AM invoque le principe de proportionnalité au niveau de la société de gestion et des collaborateurs.

MONOCLE AM n'appliquera pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments, de report et de malus pour les rémunérations variables annuelles inférieures à 200 000 € bruts.

| Critères justifiant l'application du principe de proportionnalités | Justifications | |
|--|---|-------------------------------------|
| Taille | Société de moins de 50 collaborateurs | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Organisation interne | Société de gestion entrepreneuriale | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Nature, portée et complexité des activités | - Encours de moins de 1,25Md€ - Encours totaux de moins de 500M€ | <input checked="" type="checkbox"/> |

| Exigences pouvant faire l'objet de l'application du principe de proportionnalité : | |
|---|-------------------------------------|
| Le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments | <input checked="" type="checkbox"/> |
| La « conservation » de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Le « report » d'une partie de la rémunération variable, également défini par l'ESMA | <input checked="" type="checkbox"/> |
| L'incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable | <input checked="" type="checkbox"/> |
| L'obligation de créer un comité de rémunération. | <input type="checkbox"/> |

Comité de rémunération

La Société de Gestion a instauré un Comité des Rémunérations. Ce dernier, organe non-statutaire, est notamment chargé d'assurer la mise en œuvre de la politique de rémunération dans le respect des exigences réglementaires. Il est composé de Monsieur Charles MONOT et de Madame Mimoza BOGESKA, respectivement Président et Directrice Générale de la Société, et de Monsieur Jean-Bernard QUILLON, membre tiers, pour garantir une indépendance dans la mise en place de cette politique.

2) Critères d'attribution de la rémunération variable

L'attribution de la rémunération variable est décidée par le Comité des Rémunérations de manière discrétionnaire et dans les limites réglementaires.

Il est précisé qu'aucun collaborateur n'a de rémunération variable explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des OPCVM/FIA.

Aucune rémunération variable n'est garantie.

Le détail des principes est présenté en annexe 1.

3) Modalités de versement de la rémunération variable

La rémunération variable est versée sous forme de prime en numéraire, le cas échéant.

4) Transparence de la politique de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité (article 5 SFDR)

En vertu de l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088, MONOCLE AM est tenue de préciser si sa politique de rémunération est adaptée à l'intégration des risques en matière de durabilité.

A ce jour, la politique de rémunération de MONOCLE AM n'intègre pas spécifiquement les risques en matière de durabilité.

5. Informations

1) Information des collaborateurs

La politique de rémunération est communiquée à tout collaborateur lors de son embauche et à chacune de ses mises à jour.

2) Information des porteurs

Site Internet : La politique de rémunération est disponible sur le site Internet de MONOCLE AM.

Rapport annuel des OPC : Le rapport annuel mentionne les principes de la Politique, le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés (Preneurs de risques / non-Preneur de risques) et toute modification de la Politique. Les rapports annuels peuvent être obtenus sur simple demande auprès de MONOCLE AM.

6. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique

1) Adoption

La Politique est validée par le Comité des Rémunérations.

Le Comité réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique, qui doivent être mis à jour en fonction de l'évolution réglementaire.

Le Comité doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la Politique de rémunération.

2) Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique

Le Comité des Rémunérations est responsable de la mise en œuvre effective de la Politique et procède à un contrôle a minima annuellement