

# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Union Bancaire Gestion Institutionnelle (France) SAS

Mise à jour mars 2019



GRUPE UNION BANCAIRE PRIVÉE

## Table des matières

1.	Dispositions générales	3
2.	Champ d'application	4
2.1	Champ d'application	4
2.2	Personnel identifié	4
2.3	Activités déléguées	4
3.	Structure de la rémunération	4
4.	Rémunération fixe	5
5.	Rémunération variable	5
6.	Processus d'évaluation de la performance	7
7.	Evaluation des fonctions de contrôle	7
8.	Gouvernance	7
8.1	Comité de Rémunération	8
8.2	Organe de surveillance	8
8.3	L'organe directeur	8
8.4	Les Fonctions de contrôle	8
8.5	Responsables départements accueillant un collaborateur, Personnel Identifié	8
9.	Publication	9
9.1	Publication externe	9
9.2	Publication interne	9
10.	Contrôle	9
11.	Entrée en vigueur	10
12.	Annexes	10

### 1. Dispositions générales

La présente politique de rémunération est conçue en accord avec les règles européennes et locales en matière de rémunération et de gouvernance comme définies par :

- i) La directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après « Directive AIFM ») ;
- ii) la directive 2014/91/EU du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (« Directive OPCVM ») pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions ;
- iii) la transposition en droit français des Directives AIFM et OPCVM prévue notamment par l'article L.533-22-2 et suivants du Code monétaire et financier ;
- iv) l'article 319-10 et suivants du règlement général de l'AMF ;
- v) la position AMF 2013 – 11 portant sur les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et ses annexes ;
- vi) la position AMF 2016 – 14 sur les bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières ;
- vii) les Orientations ESMA, notamment ESMA/2016/411 et ESMA/2016/575,
- viii) ainsi que la doctrine externalisée de l'AMF et celle de l'ESMA telle qu'appliquée par l'AMF.  
(ci-après la « Réglementation Applicable »).

Cette politique de rémunération doit être lue également en coordination avec les politiques et directives groupe applicables ; sont notamment visés :

- ◆ La Politique de rémunération applicable aux Sociétés de Gestion du Groupe soumises à l'AIFMD ;
- ◆ la Politique de rémunération applicable aux Sociétés de Gestion du Groupe soumises à la directive UCITS ;
- ◆ le Règlement de Rémunération.

La présente Politique de Rémunération (la « Politique de Rémunération ») fait la promotion d'une gestion des risques saine et efficace et elle n'encourage pas la prise de risque excessive qui serait contradictoire avec le profil de risque, les règles ou les instruments des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ci-après « OPCVM ») et des fonds d'investissement alternatifs (ci-après « FIA ») que gère l'Union Bancaire Gestion Institutionnelle (France) en sa qualité de société de gestion d'OPCVM et gestionnaire de FIA (ci-après la « Société de Gestion »).

La Politique de Rémunération a pour objectif d'encourager l'alignement des risques pris par les collaborateurs de la société de gestion avec ceux de ses OPCVM et FIA, ceux des investisseurs dans ces FIA et OPCVM ainsi que ceux de la Société de Gestion elle-même.

La présente Politique de Rémunération poursuit notamment les objectifs suivants :

- ◆ Elle définit les principes de rémunération fixe et variable au sein de la Société de Gestion en accord avec la Réglementation Applicable.
- ◆ Elle impose de tenir compte, lors de la fixation de la rémunération variable, de la combinaison de l'évaluation de la performance individuelle, de la situation économique générale de la société de gestion et des résultats du groupe. L'évaluation de la performance individuelle est basée sur des critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers).
- ◆ Elle prévoit un système de rémunération structuré et orienté sur une vision à long terme.
- ◆ Elle intègre la politique de rémunération dans la gestion des risques de la Société de Gestion et celle du groupe Union Bancaire Privée (le « Groupe UBP ») et encourage les collaborateurs concernés à promouvoir le succès durable et la stabilité de la Société de Gestion et du Groupe UBP.

## 2. Champ d'application

### 2.1 Champ d'application

La Politique de Rémunération s'applique à la Société de Gestion et l'ensemble de ses collaborateurs.

Il est précisé que la Société de Gestion ne dispose actuellement ni de filiale ni de succursale.

La Politique de Rémunération est arrêtée sur décision du Président en sa qualité d'organe de surveillance et agissant en concertation avec le RCCI, le Responsable du contrôle des risques, la Direction Administrative et Financière et les Directeurs Généraux et après consultation des membres désignés par le Comité Consultatif.

Elle est également validée par le Comité de Rémunération du Groupe UBP.

### 2.2 Personnel identifié

Il est rappelé que la présente Politique de Rémunération s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

De plus, la Société de Gestion peut prévoir des règles spécifiques applicables aux rémunérations versées aux personnes preneurs de risques, c'est-à-dire qui peuvent avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Société de gestion ou des OPCVM et FIA qu'elle gère (le «Personnel Identifié»). La liste du Personnel Identifié est arrêtée sur décision du Président agissant en concertation avec le RCCI, le Responsable du contrôle des risques et les Directeurs Généraux et après avoir consulté en tant que de besoin les différents membres désignés par le Comité Consultatif et les directions opérationnelles.

La liste du Personnel identifiée est également validée par le Comité Exécutif du Groupe UBP.

Les catégories de personnel suivantes sont considérées comme étant incluses dans le périmètre du Personnel Identifié :

- ◆ Les membres exécutifs et non exécutifs de l'organe de direction de la Société de gestion ;
- ◆ La direction générale, incluant les dirigeants responsables et responsables des gestions;
- ◆ Les responsables des fonctions de contrôle incluant le RCCI, le contrôle interne et le Responsable du contrôle des risques ;
- ◆ Les gérants financiers ;
- ◆ Les responsables des fonctions supports incluant le responsable du marketing, responsable des ressources humaines, responsable administratif et financier, responsable du développement et responsable commercial ;
- ◆ Tout autre preneur de risque, c'est-à-dire tous les collaborateurs qui, par leur activité professionnelle, ont un impact sur le profil de risque de la société. Les collaborateurs dont la rémunération totale se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque identifiés ci-dessus sont réputés être des preneurs de risque.

La liste du Personnel identifié figure en Annexe 1.

### 2.3 Activités déléguées

La Société de Gestion s'assure que :

- ◆ les entités auxquelles les activités de gestion de portefeuille et de gestion des risques ont été déléguées sont sujettes à des exigences réglementaires sur les rémunérations similaires à celles prévues par la Réglementation applicable ; ou
- ◆ il existe des arrangements contractuels en place pour s'assurer qu'il n'y a pas de contournement des règles de rémunération applicables aux paiements effectués à leurs collaborateurs à titre de compensation pour la réalisation des activités de gestion de portefeuille ou de contrôle de gestion des risques pour le compte de la Société de Gestion.

La liste des délégués regroupant les entités auxquelles ces activités sont déléguées figure en Annexe 2.

## 3. Structure de la rémunération

La présente Politique de Rémunération a pour but d'aligner la rémunération de ses collaborateurs avec une saine gestion des risques. La structure de rémunération mise en place est en lien avec les objectifs stratégiques de la Société de Gestion, du Groupe UBP, des OPCVM et FIA gérés et consiste-en :

- ◆ Un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable
- ◆ Une mesure de la performance

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La présente Politique de Rémunération concerne la fixation de la rémunération dans ses composantes principales :

- ◆ La partie fixe comprend la rémunération fixe et avantages, elle inclut notamment :
  - ▶ la rémunération annuelle payée en 12 mensualités ;
  - ▶ les chèques repas, le remboursement d'une partie des titres de transport, la prise en charge d'une partie des frais de santé et de prévoyance ;
  - ▶ Les avantages en nature (voiture de fonction, outils liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication tels que la téléphonie portable, etc.)
- ◆ La partie variable comprend le bonus non contractuel et discrétionnaire.

La somme de la partie fixe et variable constitue la rémunération globale.

Selon la Réglementation Applicable, sont exclus les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire de la Société de Gestion et n'ayant aucun effet incitatif sur la gestion des risques. A ce titre, sont notamment exclus les éventuels accords collectifs mis en place au sein de la Société de Gestion tels que l'accord de participation, l'accord d'intéressement, le PEE, PEI, PERCO ou le contrat à cotisations définies, dit article 83, qui seraient applicables au sein de la Société de Gestion.

L'enveloppe de rémunération globale attribuée à la Société de Gestion est arrêtée par la Direction Générale de la Société de Gestion sur la base de la proposition du Comité de Rémunération établi au niveau du Groupe UBP.

Les Responsables des Directions opérationnelles font des propositions auprès de la Direction Générale concernant les collaborateurs concernés. Cette dernière obtient la validation des organes de direction du groupe UBP et se prononce sur la rémunération globale des collaborateurs concernés.

La rémunération globale des membres de la Direction Générale est déterminée par le Comité Exécutif du Groupe sur proposition du Comité de Rémunération.

La rémunération globale de chaque collaborateur est en adéquation avec son niveau de responsabilité stratégique et opérationnel.

### 4. Rémunération fixe

La rémunération fixe de tout collaborateur, lors de l'engagement et successivement, est déterminée sur la base des critères suivants :

- ◆ Les caractéristiques de la fonction occupée et des responsabilités relatives.
- ◆ L'expérience et la compétence du collaborateur et l'évolution de celles-ci.
- ◆ La situation du marché du travail (y compris l'inflation le cas échéant).

La rémunération fixe doit représenter une fraction suffisamment importante de la rémunération globale, la rémunération variable n'étant pas garantie.

La rémunération fixe est payée en 12 mensualités.

### 5. Rémunération variable

La rémunération variable se compose d'un bonus non contractuel et discrétionnaire. Pour les rémunérations les plus élevées, la Société de Gestion emploie des mécanismes d'alignement des intérêts et d'ajustement au risque tels que définis ci-dessous.

La rémunération variable au sein de la Société de gestion n'est jamais garantie sauf, le cas échéant, dans le cadre de l'embauche d'un collaborateur. Dans ce cas, outre la rémunération fixe, il peut être prévu contractuellement une prime d'embauche limitée à la première année d'exécution du contrat de travail. Cette prime ne tombe pas sous les dispositions de paiement « en instruments financiers » et modalités de différé telles qu'énoncées ci-dessous.

La rémunération variable est basée sur les critères suivants :

- ◆ L'historique professionnel du collaborateur ;
- ◆ La tendance en matière de rémunération variable décidée par le Comité Exécutif du Groupe UBP et le Comité de Rémunération ;
- ◆ La réalisation des objectifs fixés tant qualitatif que quantitatif ;
- ◆ Les résultats financiers de la Société de Gestion et du Groupe UBP dans son ensemble.

La rémunération variable ne constitue pas un droit acquis. Certains exercices peuvent se caractériser par l'absence de paiement d'une telle partie variable.

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La Politique de Rémunération cherche à éviter une prise de risques inconsidérée par ses collaborateurs, dans le seul but de générer une plus grande rémunération variable immédiate. A cette fin la Société de Gestion a mis en place des mesures pour aligner les intérêts de ses collaborateurs avec ceux des investisseurs et ajuster leur rémunération aux risques engendrés pour les investisseurs et la Société de Gestion. Le tableau ci-dessous définit ces mesures :

Mesures d'alignement et d'ajustement	Modalités d'application
Rémunération variable versée en numéraire et en « instruments financiers »	<p>La Société de Gestion verse 50% de la rémunération variable sous forme numéraire et 50% sous forme de « cash indexé » (tel que défini ci-dessous) ; cette règle s'applique dès le 1er euro aux rémunérations variables dont le montant est égal ou supérieur à 200.000€ (selon le taux de change en vigueur, ce montant s'entend dans la limite de 300.000CHF).</p> <p>Les rémunérations variables inférieures à 200.000€ sont versées en numéraire.</p>
Proportion de rémunération variable différée	<p>Pour toute rémunération variable inférieure à 200.000€, il n'y a pas de différé.</p> <p>Pour toute rémunération variable égale ou supérieure à 200.000€ (selon le taux de change en vigueur, ce montant s'entend dans la limite de 300.000CHF), la Société de Gestion diffère dès le premier euro 50% de cette dernière sous forme de « cash indexé » (cf. ci-dessous).</p>
Durée du différé	<p>Pour toute année «N» (N-1 étant l'année évaluée), la part de la rémunération variable versée sous forme de « cash indexé » (cf. ci-dessous) est différée de 3 ans (N+1an, N+2ans et N+3ans) par parts égales (applicable dès le 1er euro).</p>
Modalités d'ajustement au risque a <i>posteriori</i>	<p>La rémunération variable versée sous forme de « cash indexé » ne sera acquise qu'après un ajustement durant la période de différé de la manière suivante :</p> <p>Pour chaque période concernée (N+1an, N+2ans et N+3ans), la portion de la rémunération variable différée sera ajustée en fonction de l'alpha global généré par les portefeuilles convertibles gérés par l'équipe de gestion convertibles de la société de gestion (« Alpha Global »); l'Alpha Global étant défini comme la moyenne arithmétique des performances relatives de chaque portefeuille géré par l'équipe convertibles par rapport à son indice de référence/objectif de performance sur la période concernée. La formule est reprise ci-dessous :</p> <p><b><math>f(x) = \text{coefficient de la période } x</math></b></p> $f(x) = \sum_{i=1}^n \frac{\alpha_i}{n}$ <p><b><math>\alpha_i = \text{alpha généré sur le portefeuille } i \text{ sur la période } x</math></b></p> <p><b><math>n = \text{nombre de portefeuilles intégrés à l'univers de référence pour la période } x</math></b></p>
Mesures complémentaires	<p>Pour mitiger le risque, la partie variable, y compris la partie différée (le cas échéant) relative à des exercices antérieurs, non encore payée, n'est pas due :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Si elle se rattache à des opérations faites en violation de la réglementation applicable à la Société de Gestion ou de ses procédures et règlements internes ;</li><li>▶ Si elle se rattache à un gain provenant d'une prise de risque inconsidérée ;</li><li>▶ Si son paiement mettrait en péril la Société de gestion au regard notamment de ses besoins en fonds propres.</li></ul> <p>Par ailleurs, la Société de Gestion peut exiger que ses collaborateurs remboursent en totalité ou en partie les bonus accordés pour des performances reconnues sur la base de données qui par la suite se sont avérées frauduleuses.</p> <p>Les éventuelles indemnités contractuelles que la Société de Gestion verse en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat de travail doivent correspondre à des performances effectives et ne peuvent en aucun cas récompenser l'échec.</p>
Interdiction	<p>Les membres du Personnel Identifié s'engagent à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à leur rémunération variable ou afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs conventions de rémunération ; est notamment visée toute stratégie de couverture (même partielle) des montants versés sous forme de « cash indexé ».</p>

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Sous réserve des mesures d'alignement et d'ajustement ci-dessus, la rémunération variable versée sous forme numéraire est payable en mars de l'année suivant l'année de référence ainsi que la part de rémunération variable payable en vertu de la rémunération variable différée des exercices précédents selon les modalités visées ci-dessus.

La rémunération variable n'est jamais versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences prévues par la Réglementation Applicable.

### 6. Processus d'évaluation de la performance

La Société de Gestion applique la politique d'évaluation du Groupe UBP. A ce titre, la partie variable de la rémunération des collaborateurs concernés dépend à la fois de l'évaluation :

- ◆ De la performance individuelle du collaborateur ;
- ◆ Des performances du département auquel il est rattaché ;
- ◆ Des performances de la Société de Gestion ; et
- ◆ Des performances du Groupe UBP

Tout en tenant compte du potentiel futur que représente le collaborateur dans son département ainsi que dans la Société de Gestion et le Groupe UBP.

Pour la détermination des performances individuelles, la Société de Gestion tient compte de critères quantitatifs et qualitatifs :

- ◆ Quantitatifs (financiers), tels que la performance, la rentabilité, le niveau d'AUM ; et
- ◆ Qualitatifs (non-financiers), les critères définis en accord avec les directives du Groupe UBP tels que maîtriser les risques et respecter les règles et le cadre légal et juridique, travailler de manière effective, proactive et dynamique, être enthousiaste, ouvert et constructif, proposer des idées, approcher le travail d'une façon positive et créative, favoriser l'esprit d'équipe et l'éthique de travail, améliorer l'existant, apprendre et se développer.

La pondération des critères est établie par fonction. Les critères qualitatifs peuvent représenter de 10% à 100% de l'évaluation de la performance selon le poste occupé.

La partie variable peut évoluer différemment selon le département concerné. D'une manière générale, peuvent être pris en considération l'ancienneté, l'expérience professionnelle, la compétence et l'engagement particulier de la personne.

En accord avec les responsables de chaque direction concernée, la direction générale de la Société de Gestion établit les critères sur lesquels seront évalués les collaborateurs.

Chaque collaborateur fait l'objet d'un entretien d'évaluation individuel annuel. La rémunération variable octroyée à chaque collaborateur sera directement liée à l'évaluation de sa performance.

### 7. Evaluation des fonctions de contrôle

Il convient d'évaluer les fonctions de contrôle en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés. Ce type d'évaluation permet de prévenir les potentiels conflits d'intérêts.

Les responsables des fonctions de contrôle voient leurs objectifs fixés par la Direction Générale en consultation avec les responsables des fonctions correspondantes au sein du Groupe UBP.

### 8. Gouvernance

Il est préalablement rappelé que la Société de Gestion est organisée sous forme de société par actions simplifiée. La gouvernance de la Société de Gestion en matière de rémunération s'articule autour de :

- ◆ Le Comité de Rémunération qui est établi au niveau du Groupe UBP ;
- ◆ l'organe de surveillance prise en la personne de son Président assisté par le(s) membre(s) désigné(s) du Comité Consultatif ;
- ◆ l'organe directeur composé des membres de la Direction Générale ; et
- ◆ les fonctions de contrôle qui englobent les Directions Administrative et financière, la Conformité, le contrôle interne et le Contrôle des risques.

La Politique de Rémunération de la Société de Gestion s'intègre et respecte la politique globale du Groupe UBP notamment les dispositions du Règlement de Rémunération relatives à la gouvernance et le contrôle des politiques de rémunération au sein du Groupe UBP. Le cas échéant, la Société de Gestion, obtient l'accord du Comité de Rémunération pour la modification de sa Politique de Rémunération.

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### 8.1 Comité de Rémunération

Le Comité de Rémunération est établi au niveau du Groupe UBP dans les conditions définies au Règlement de Rémunération ; ses prérogatives sont définies dans le Règlement de Rémunération.

Le Comité de Rémunération est composé de membres du Conseil d'Administration de l'Union Bancaire Privée, UBP S.A. ; ses membres figurent dans son rapport annuel qui peut être consulté sur son site : <https://www.ubp.com/fr/decouvrir-ubp/publications>.

Le Comité de Rémunération a été instauré afin d'apporter son expertise, sa compétence et son indépendance dans son appréciation des Politiques de rémunération, des pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques au sein du Groupe UBP et de ses entités y compris la Société de Gestion. Il a vocation à connaître l'ensemble des questions liées à la rémunération au sein du Groupe UBP.

### 8.2 Organe de surveillance

Le Président de la Société de Gestion s'assure de l'évaluation, de l'examen périodique, de l'adéquation et de l'efficacité du processus de gestion des risques et des politiques, dispositifs et procédures mis en place pour se conformer à la Réglementation Applicable. Il est assisté en toutes choses par les membres désignés du Comité Consultatif. A ce titre il est chargé des missions suivantes :

- ◆ établir les principes généraux gouvernant la Politique de Rémunération et veiller à sa mise en œuvre. Dans la détermination de cette politique, il tient compte de l'ensemble des éléments ayant trait à la stratégie de la Société de Gestion et la stratégie en matière de prise de risque, à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités de la Société de Gestion ;
- ◆ approuver les procédures définies par la Direction Générale de la Société de Gestion ;
- ◆ arrêter l'enveloppe globale de rémunération (fixe et variable) sur la base de la proposition du Comité de Rémunération ;
- ◆ valider la rémunération variable attribuée aux membres de la Direction Générale et les responsables des fonctions de contrôle. A ce titre, il s'abstient de participer à la détermination de sa propre rémunération et s'assure que les membres de la Direction Générale ne participent pas à la décision concernant leurs éléments de rémunération ; et
- ◆ s'assurer que la rémunération variable des membres de la Direction Générale (Président inclus), des responsables de la gestion des risques et des fonctions de contrôles, ainsi que tout autre Personnel Identifié ait été préalablement validée par les organes de direction du Groupe UBP (en l'espèce le Comité Exécutif et le Comité de Rémunération).

### 8.3 L'organe directeur

Les membres de la Direction Générale sont chargés des missions suivantes :

- ◆ Elaborer les procédures et modalités pratiques portant exécution de la présente Politique de Rémunération ;
- ◆ appliquer les procédures par rapport à l'enveloppe globale de rémunération décidée par les instances compétentes ;
- ◆ porter à la connaissance du Comité de Rémunération les cas particuliers;
- ◆ agir comme première instance décisionnelle en matière de rémunération;
- ◆ proposer au Comité de Rémunération, la fixation de la part variable différée, le cas échéant, pour les collaborateurs ; et
- ◆ assurer la publicité prévue par la Réglementation Applicable.

### 8.4 Les Fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle de la Société de Gestion ont été impliquées dans l'élaboration de la présente Politique de Rémunération.

### 8.5 Responsables départements accueillant un collaborateur, Personnel Identifié

Le responsable de chaque direction opérationnelle au sein de la Société de Gestion est en charge de proposer la rémunération variable aux Personnels Identifiés de son département. Cette proposition est soumise à l'organe directeur pour proposition au Comité de Rémunération avant approbation par l'organe de surveillance après consultation des membres désignés par le Comité Consultatif selon le processus décrit ci-dessus.



### 9. Publication

#### 9.1 Publication externe

Les éléments de cette politique seront publiés conformément à la Réglementation Applicable.

La Société de Gestion publie dans le rapport annuel de chaque OPCVM et FIA concerné les informations suivantes :

- ◆ Une description générale de sa Politique de Rémunération, étant précisé que les investisseurs peuvent obtenir plus détails sur le site internet de la Société de Gestion ;
- ◆ le montant total des rémunérations pour l'exercice financier, séparé entre rémunération fixe et rémunération variable ;
- ◆ le nombre de bénéficiaires au sein de la Société de Gestion et le montant agrégé des rémunérations versées ventilé en fonction des catégories de salariés ;
- ◆ le cas échéant, tout montant payé directement par un fonds lui-même, y compris les éventuelles commissions de performance ;
- ◆ les résultats du rapport annuel d'audit de la politique de rémunération visé à l'article 10 ci-dessous, y compris les éventuelles irrégularités constatés et correctifs apportés ;
- ◆ toute modification significative apportée à la Politique de Rémunération.

La Société de Gestion publie également sur son site internet les principes de sa Politique de Rémunération.

Le prospectus des OPCVM comporte un résumé de la Politique de Rémunération et une déclaration indiquant que les détails de la Politique de Rémunération actualisée, y compris, notamment, une description de la manière dont les rémunérations et les avantages sont calculés, l'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations et des avantages, y compris la composition du Comité de Rémunération, sont disponibles sur un site internet – y compris une référence à ce site internet – et qu'un exemplaire sur papier sera mis à disposition gratuitement sur demande.

Le DICI des fonds comprend également une déclaration indiquant que les détails de la Politique de Rémunération actualisée, y compris, notamment, une description de la manière dont les rémunérations et les avantages sont calculés, l'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations et des avantages, y compris la composition du Comité de rémunération, sont disponibles sur un site internet – y compris une référence à ce site internet – et qu'un exemplaire sur papier sera mis à disposition de l'investisseur gratuitement sur demande.

#### 9.2 Publication interne

L'organe directeur informe les collaborateurs de la Société de Gestion de leur niveau de rémunération, il leur communique pour ce qui les concerne :

- ◆ Des informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la Politique de Rémunération, incluant, le cas échéant, des informations sur la composition et le mandat du Comité de Rémunération, les noms des consultants externes dont les services ont été utilisés pour définir la Politique de Rémunération et le rôle des parties prenantes concernées;
- ◆ des informations sur le lien entre la rémunération et les performances;
- ◆ des informations concernant les critères qualitatifs et quantitatifs utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte des risques;
- ◆ des informations sur les critères de performance qualitatifs et quantitatifs ouvrant droit à l'attribution de composantes variables de la rémunération;
- ◆ les principaux paramètres et la justification des formules de prime annuelle et des avantages autres qu'en espèces.

L'organe directeur peut communiquer aux collaborateurs les éléments ci-dessus par lettre ou tout autre moyen notamment via l'intranet du Groupe UBP et le serveur dédié à cet effet, où il tient à leur disposition la présente Politique de Rémunération. Il les informe dans les mêmes conditions de toute évolution ou mise à jour de la présente Politique de Rémunération.

### 10. Contrôle

L'audit du Groupe UBP est chargé d'évaluer la mise en œuvre de la Politique de Rémunération au moins une fois par an, afin de vérifier la conformité des pratiques en matière de rémunération au sein de la Société de Gestion avec la présente Politique de Rémunération et plus généralement les politiques applicables au sein du Groupe UBP.

Dans sa mission de contrôle, L'audit du Groupe UBP se fait assister en tant que de besoin par la Conformité et contrôle interne de la Société de Gestion.

Tout ou partie du contrôle par l'Audit du Groupe UBP pourra être délégué à des auditeurs spécialisés externes.

Le rapport de l'Audit du Groupe UBP est transmis à l'organe de surveillance et une copie est tenue à disposition des membres désignés par le Comité Consultatif.

### **11. Entrée en vigueur**

La présente Politique de Rémunération annule et remplace toute version antérieure.

### **12. Annexes**

Annexe 1 : Liste des Preneurs de risques

Annexe 2 : Liste des gestionnaires délégués

## Annexe 1 : Liste des Preneurs de risques de la Société de gestion

Les preneurs de risques suivants sont considérés comme étant du Personnel Identifié

### 1. Fonctions au sein de la Société de Gestion :

- ◆ Le Président
- ◆ Les Directeurs Généraux
- ◆ Le Responsable Product Specialist
- ◆ Les gérants financiers
- ◆ Les Directeurs commerciaux
- ◆ L'analyste senior quantitatif

Les fonctions de contrôle :

- ◆ Le RCCI
- ◆ Le contrôleur interne
- ◆ Le contrôleur des risques
- ◆ Le COO et Deputy COO

## Annexe 2 : Fonctions de gestion de portefeuille et de gestion des risques déléguées :

Dettes émergentes	Union Bancaire Privée, UBP SA (Zurich Branch)
Fixed income global et absolute return	Union Bancaire Privée, UBP SA
Overlay actions	Union Bancaire Privée, UBP SA
Multi gestion alternative	Union Bancaire Privée, UBP SA
Actions Européennes	Union Bancaire Privée, UBP SA (London Branch)
Chinese equities	UBP Shanghai
Asian equities	UBP Asset Management Asia Ltd

Certaines fonctions de la gestion des risques ont été déléguées au Responsable du contrôle des risques UBI et Asset Management de l'Union Bancaire Privée, UBP SA (Genève).

Aucun des professionnels intervenant dans le cadre de ces délégations ne perçoit de rémunération directement de la Société de Gestion. L'ensemble de ces délégataires est soumis à la politique de rémunération de l'UNION BANCAIRE PRIVEE, UBP SA, conforme aux normes suisses notamment la circulaire FINMA 10/1. La Société de Gestion a mené son analyse et a conclu que les normes appliquées par l'UNION BANCAIRE PRIVEE, UBP SA sont d'une efficacité comparable à celles applicables à la Société de Gestion en matière de politique de saine et efficace rémunération.

**Union Bancaire Gestion Institutionnelle (France) S.A.S.**

116, avenue des Champs Elysées · 75008 Paris, France

T +33 1 75 77 80 80 · F +33 1 44 50 16 19

communication@ubgi.fr · www.ubgi.fr

Société au capital de 3'152'565 euros - SIRET 419 912 712 00033 - RCS Paris B 419 912 712.